

**IGOR BECALE GODOY**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS  
DANOS SOFRIDOS POR EMPREGADO EM REGIME DE  
CONTRATO DE TRABALHO DOMICILIAR**

Monografia apresentada como requisito  
para conclusão do curso de bacharelado  
em Direito do Centro Universitário de  
Brasília.

Orientador: Roberto Krauspenhar

**BRASÍLIA**  
**2010**

Dedico este trabalho aos meus pais, por todo carinho, amor, paciência e incentivo ao longo de todos esses anos, sem os quais, seguramente não teria chegado até aqui.

## RESUMO

Esta monografia trata dos acidentes de trabalho sofridos pelos trabalhadores que desenvolvem suas funções obreiras no âmbito de suas residências, não sendo objeto de análise aqueles trabalhadores autônomos, que optam por trabalhar em suas residências e seus efeitos jurídicos, tais como Arquitetos e Investidores, mas, sim, aqueles trabalhadores que de certa forma se encontram obrigados a trabalhar em casa, uma vez que a empresa empregadora não fornece ambiente de trabalho adequado para a sua realização. A relevância do tema se torna latente quando da responsabilização do empregador face ao infortúnio trabalhista sofrido pelo empregado em sua residência ou em local escolhido para o desenvolvimento de suas atividades. Desta forma, torna-se complexa a maneira de se configurar a responsabilidade do empregador em relação a referidos acidentes de trabalho, tendo em vista que o trabalho realizado no âmbito da residência do empregado impõe certa dificuldade ao empregador em respeito à fiscalização e o devido acompanhamento de seus empregados enquanto desenvolvem suas atribuições. Desta maneira o primeiro capítulo abordará o tema referente à saúde e segurança do trabalho, onde será demonstrada as normas que regulam os direitos dos empregados ao meio ambiente de trabalho adequando. O segundo capítulo se limitará a demonstrar os meios de configuração dos contratos de trabalho, inclusive no que tange ao trabalho domiciliar. Por fim, o último capítulo abordará o tema sobre acidentes de trabalho, suas teorias e especificidade, e ainda, a incidência deste sobre o contrato de trabalho domiciliar.

**Palavras-chave:** Saúde e segurança do trabalho, Meio ambiente laboral, Contrato de trabalho, Trabalho Domiciliar, Acidente de trabalho, Responsabilidade civil

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Conceito .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2. A proteção internacional à saúde e segurança no trabalho .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3. A proteção constitucional .....</b>	<b>15</b>
<b>1.4. A proteção da legislação infraconstitucional.....</b>	<b>17</b>
1.4.1. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA .....	20
1.4.2. Equipamento de Proteção Individual – EPI .....	21
1.4.3. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade .....	22
<b>1.4.3.1. Adicional de Insalubridade.....</b>	<b>22</b>
<b>1.4.3.2. Adicional de Periculosidade .....</b>	<b>24</b>
<b>1.4.3.3. Adicional de Penosidade.....</b>	<b>27</b>
<b>1.4.3.4. Fiscalização .....</b>	<b>28</b>
<b>2. CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>29</b>
<b>2.1. Contrato por prazo indeterminado .....</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Contratos por prazo determinado.....</b>	<b>36</b>
2.2.1. Contrato de experiência.....	38
2.2.2. Contrato de safra .....	39
2.2.3. Contrato por obra certa.....	41
2.2.4. Contrato por temporada.....	43
2.2.5. Contrato provisório da Lei n.º 9.601/98 – novo contrato a termo .....	44
<b>2.3. Contrato de trabalho em domicílio .....</b>	<b>47</b>
<b>3. ACIDENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>52</b>
<b>3.1. Teorias que fundamentam a reparação acidentária .....</b>	<b>53</b>
3.1.1. Teoria da culpa aquiliana ou extracontratual.....	53
3.1.2. Teoria do contrato.....	54
3.1.3. Teoria da responsabilidade objetiva .....	55
3.1.4. Teoria do risco profissional.....	60
3.1.5. Teoria do risco de autoridade .....	60
3.1.6. Teoria do risco social.....	61
3.1.7. Responsabilidade civil subjetiva .....	62
<b>3.2. Tutela previdenciária ao empregado acidentado.....</b>	<b>65</b>
3.2.1. Auxílio doença .....	65
3.2.2. Auxílio acidente.....	66
3.2.3. Aposentadoria por invalidez:.....	67
3.2.4. Pensão por morte .....	67
3.2.5. Efeitos (contratos por prazo determinado e indeterminado) .....	68
<b>3.3. Acidentes de trabalho e o contrato de trabalho em domicílio.....</b>	<b>69</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>78</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>82</b>

## INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado pela presente monografia será referente ao acidente de trabalho sofrido pelo empregado no âmbito de sua residência, uma vez que, por determinação do empregador, o obreiro se vê obrigado a desenvolver suas atividades dentro de seu lar residencial ou em local externo à empresa de escolha do empregador.

No mundo atual, os empregadores vêm cada vez mais buscando novas formas de desenvolvimento das atividades e também meios de redução de custos, tais como, água, luz, aluguel de espaços empresariais, dentre outros. Com a tecnologia adotada pelo mundo cada vez mais globalizado, começam a surgir novas possibilidades de desenvolvimento de atividades, sem que necessariamente se necessite de um espaço empresarial para tal e, conseqüentemente, visando a redução de custos.

Nesse sentido, os empregadores se vêem diante da possibilidade de que o empregado passe, cada vez mais, menos tempo na sede da empresa. Determinam que os seus funcionários desenvolvam a maior parte de suas obrigações externamente ao estabelecimento. Surge, assim, o trabalho domiciliar, onde o empregado desenvolve suas atividades dentro de sua própria residência ou em local externo à empresa de escolha do empresário.

Entretanto, muito embora referida espécie de contrato de trabalho possa trazer diversos benefícios para o próprio empregado, como, por exemplo, redução de tempo no trânsito, informalidade no serviço prestado, ausência de controle de jornada, também gera prejuízos, como aumento de conta de água, luz e telefone e ausência de equipamentos adequados para a realização das atividades.

Assim é que passa a ser obrigação do empregador o fornecimento de material mínimo necessário para o serviço prestado, desde equipamentos que

auxiliem no trabalho a ser realizado até os equipamentos de proteção individual, de forma a dirimir os riscos inerentes às atividades.

Nesse ponto é que se torna relevante o tema, eis que, na maioria dos casos, o empregador não toma os devidos cuidados para com seu funcionário, o que resulta muitas vezes em acidentes de trabalho. Desta maneira será defendida a tese de configuração da responsabilidade civil do empregador face ao acidente de trabalho sofrido pelo empregado no âmbito residencial.

Fato é que, independentemente do local que está sendo desenvolvida a atividade obreira e uma vez constatado que o acidente de trabalho decorreu durante a execução do trabalho ou em função deste, será aplicável ao empregador o instituto da responsabilidade civil, de forma que os danos suportados pelo empregado sejam devidamente indenizados ou ressarcidos.

Veja-se que, o fato de o trabalhador estar em sua residência não exclui a configuração do acidente de trabalho. Assim, a responsabilidade é única e exclusiva do empregador, face à sua obrigação de zelar, fiscalizar e fornecer o equipamento e os instrumentos adequados para a realização do trabalho.

Portanto, para se alcançar o objeto da monografia, o primeiro capítulo abordará o tema referente à saúde e segurança do trabalho, traçando o cotejo histórico, desde os tempos mais remotos até a atualidade, sua conceituação constitucional desde as primeiras Constituições brasileiras até a atual Carta Magna de 1988, assim como a sua proteção legal. Em síntese, será demonstrada a necessidade de fornecimento, pelo empregador, de um meio ambiente de trabalho saudável para seus funcionários e também a obrigatoriedade de utilização de equipamentos que reduzam ou afastem por completo os riscos de eventuais infortúnios trabalhistas.

Tecidas tais ponderações, o segundo capítulo tratará da configuração dos contratos de trabalho em suas diversificadas formas e tipos. Dentre eles os contratos por prazo determinado e indeterminado. Serão definidos os meios de configuração do contrato de trabalho domiciliar, que é regido pelas

mesmas normas que regem os demais contratos de trabalho existentes, sendo configurado pela: subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade.

Já no último capítulo se abordará os acidentes de trabalho de maneira geral, seu conceito, suas implicações, tipos, tutelas previdenciárias, benefícios assegurados ao acidentado e teorias de responsabilidade civil. Ainda se abordará a configuração do acidente de trabalho nos contratos de trabalho em domicílio e os seus efeitos jurídicos.

No que se refere à elaboração da pesquisa, foi realizado um estudo do tipo dogmático-instrumental, que consiste na análise dos métodos e procedimentos utilizados pelos operadores do direito, para se ter uma visão interna e crítica do objeto de estudo em questão. Para isto, o estudo foi focalizado na compreensão do tema, enfocando a perspectiva dedutiva, sendo relevante o estudo do cruzamento doutrinário e jurisprudencial. O trabalho foi embasado, principalmente, em estudo teórico com o confronto das doutrinas divergentes acerca do tema em enfoque, a fim de se testar as hipóteses levantadas.

O confronto de idéias promovido por este tipo de pesquisa privilegia a teoria. Contudo mas nem por isto será esta a forma única de estudo. Também será analisada a jurisprudência dos tribunais pátrios sobre o tema.

## 1. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A existência de doenças ocupacionais não é tema que vem à tona somente nos tempos atuais, pois, por ser causa natural do desenvolvimento de praticamente todas as atividades laborativas, é existente desde os tempos mais remotos, como nas civilizações egípcias, gregas e romanas. Mário Luiz Fantazzini leciona que a preocupação com o ambiente de trabalho data de muitos anos atrás, havendo referências sobre o assunto na antiga sociedade egípcia, encontradas no denominado “*Papiro Seler II*”, datado de 2.360 a.C., que faz referência às condições de trabalho entre os operadores de fornos, tecelões, pedreiros e lavadeiras.<sup>1</sup>

O ser humano sempre buscou maneiras de sobrevivência e, diante disto, passa a desenvolver atividades laborais, inicialmente a caça e a pesca, podendo se remeter até mesmo à construção civil avançada, tendo em vista a construção de suas próprias residências, vilarejos e tribos, onde até os dias atuais não se sabe ao certo de que maneira referidas civilizações construíram suas cidades com estruturas arquitetônicas tão avançadas, ante a ausência total de tecnologia mecânica.

Desde Hipócrates, em 460 a.C., maior médico da antiguidade, já se descrevia o quadro clínico de “intoxicação saturina” que era encontrada em trabalhadores que efetuavam atividades de mineração.<sup>2</sup> Veja-se que doenças ocupacionais sempre existiram, conforme demonstra Hipócrates, e irão continuar existindo, pois, por maior que seja o desenvolvimento tecnológico, é impossível resguardar totalmente todos os trabalhadores dos infortúnios laborais. Cite-se, por exemplo, a mesma atividade que descreve Hipócrates, a mineração, em que, por maior que fosse o avanço da maquinaria necessária à atividade, o trabalho braçal do homem jamais poderá ser substituído, seja pela tecnologia insuficiente, por questões econômicas ou até mesmo por questões práticas.

---

<sup>1</sup> FANTAZZINI, Mário Luiz. *Higiene ocupacional: aspectos históricos. Excertos e adaptação do Cap. I do White Book da AIHA, de Vernon Rose*. Disponível em: <[www.abho.com.br](http://www.abho.com.br)>. Acesso em: 15 out. 2009.

<sup>2</sup> COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de acidente de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2007. p.16.



Plínio (23-79 d.C.), em sua obra “Naturalis Historia”, descreve com precisão o aspecto dos trabalhadores que ficavam expostos ao chumbo, mercúrio e poeiras. Informa que escravos, por iniciativa própria, amarravam “máscaras” feitas de panos ou membranas de bexiga de carneiro, visando diminuir a ação das poeiras minerais.<sup>3</sup>

Mas é a escravidão que foi, sem dúvida, o meio mais cruel de submissão do trabalhador a condições extremamente degradantes à sua saúde física e mental de que se tem conhecimento. Surgiu a partir das lutas tribais, onde pequenas guerras travadas entre tribos distintas ou até mesmo por povoados resultavam em inúmeras mortes dos inimigos. Porém o homem passou a perceber que se torna improdutivo guerrear pelo simples fato de exterminar o inimigo e começou a entender que é mais conveniente escravizar o seu vencido para que trabalhe em prol de sua tribo ou povoado.

Vale lembrar que, muito embora o sistema de escravidão remeta a tempos antigos como nas tribos primitivas, nas civilizações egípcia, grega e romana. O sistema também foi sobremaneira utilizado na Idade Moderna, com a submissão de indígenas nas terras descobertas, principalmente pelos espanhóis e portugueses, que também iniciaram o imenso comércio de escravos africanos para os países “descobertos”, como no Brasil e na Argentina.

No direito romano, século VIII a.C. a VI d.C., constata-se que o trabalho era visto como sendo atividade que deveria ser desenvolvida pelas classes mais baixas, como os escravos. Estes eram submetidos a satisfazerem as vontades de seus patrões, pois eram considerados como integrantes de seus patrimônios e, devido a tal motivo, não possuíam maior tutela do Estado, uma vez que escravos nem sequer seriam considerados seres humanos naquela época, muito menos cidadãos de direito, pois eram tidos como coisa/objeto.<sup>4</sup>

Desta maneira, Alfredo Ruprecht citando Jors-Kaskel, recorda que:

---

<sup>3</sup> COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de acidente de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2007. p.16.

<sup>4</sup> Ibidem. p.18.

É com a *Lex Acquilia* (286. a.C) que tem início a proteção contra os acidentes de trabalho. Menciona-se a morte como injusta do escravo alheio e os danos causados por incêndio, fratura ou qualquer outra ofensa física. Posteriormente se amplia a proteção, pois se concede uma *actio utilis* às pessoas livres.<sup>5</sup>

Com a *Lex Acquilia*,<sup>6</sup> no Direito Romano, surge a figura da indenização por danos causados, podendo se estender ao dano patrimonial, moral ou físico, ou seja, resguardando, de certa forma, o direito dos trabalhadores.

É com a chegada da Revolução Industrial, nascida na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, por volta dos anos de 1760 a 1850, com a invenção da máquina a vapor, etc., que o mundo se vê perante uma radical reforma do sistema de produção, o que altera significativamente as formas de desenvolvimento do trabalho. A revolução encerra o período feudal, pondo fim ao sistema escravagista nos países europeus e faz surgir a figura do trabalhador assalariado com a chegada do sistema capitalista.

Perante a precariedade das condições de trabalho é que o parlamento britânico se vê obrigado a tomar certas atitudes, ensejando a criação da “*Lei de Saúde Moral dos Aprendizes*”, que determinava jornada de 12 horas por dia, proibindo os trabalhos noturnos, tornando obrigatória a existência de ventilação no local.<sup>7</sup>

A revolução industrial contribuiu indiretamente para alertar a sociedade, de maneira geral, sobre as doenças ocupacionais, tornando evidente que, devido aos meios degradantes de desenvolvimento do trabalho aplicados ou por seu excesso, estes eram exclusivamente responsáveis pelos acidentes e doenças sofridas pelos trabalhadores.

Porém, as condições degradantes que eram impostas aos trabalhadores, dentre eles menores e mulheres, como, por exemplo, jornadas de

---

<sup>5</sup> Apud. RUPRECHT. Alfredo. *Direito da Seguridade Social*. São Paulo: LTr, 1996. p. 187.

<sup>6</sup> Lei Romana que previa a compensação do dono da propriedade quando da violação desta por ato ilícito de terceiro.

<sup>7</sup> PEREIRA, Alexandre Demetrius. *Tratado de segurança e saúde ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005. p. 15.

trabalhos de até 20 horas diárias, turnos ininterruptos, entre outros absurdos impostos, elevaram demasiadamente os índices de acidentes ocorridos, seja pelo excesso de trabalho em condições frágeis, seja pelo fato de que os trabalhadores não estavam habituados, tão pouco especializados, com aquele tipo de maquinário, que no começo da revolução eram muito rudimentares.

Já, a Revolução Francesa, ocorrida entre os anos de 1789 e 1799, teve papel importante na supressão dessas injustiças sociais contra os trabalhadores. A Revolução Francesa criou, como uma de suas conquistas, a instituição de regras de indenização às vítimas de acidentes do trabalho, de modo a limitar os abusos da exploração industrial, realizados pelos empregadores.<sup>8</sup>

No Brasil, mesmo com o latente risco de doenças e acidentes ocupacionais, não foi com a revolução industrial européia que se iniciou a real preocupação dos líderes do país, pois no referido período o Brasil ainda era um país que sofria com o processo de colonização instaurado pelos portugueses, o que fazia do trabalho da época algo completamente atrasado se comparado à revolução que estava em curso na Europa.

Desta forma, no Brasil a preocupação com o tema se dá com o fim da primeira guerra mundial, no ano de 1918, conforme leciona Daphnis Ferreira Souto:

Com o final da primeira grande guerra em 1918, o Estado começa a intervir nas relações de trabalho, com o efetivo reconhecimento tático e legal dos direitos trabalhistas e de sua possível e incipiente organização, como decorrência da própria pressão dos trabalhadores. A maior atenção dada pelos poderes públicos aos problemas concernentes às condições de trabalho ocorreu à medida que a sociedade urbana se projetava no quadro econômico, social e político do País. O Estado foi levado a isso não somente pelo crescimento industrial, mas também pelas mudanças socioculturais de um modo geral e, em particular, pelo estágio alcançado pelo movimento dos trabalhadores, pelas competições que envolviam parcelas de todas as classes sociais e pelos levantes militares verificados sob a influência de novas idéias surgidas com a guerra.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de acidente de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2007. p.19.

<sup>9</sup> SOUTO, Daphnis Ferreira. *Saúde no trabalho: uma revolução em andamento*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003. p. 124.

Desta maneira, após a primeira guerra, a saúde do trabalhador começa a aparecer como questão de ordem social, pois, conforme possível aduzir do trecho acima transcrito, os movimentos dos trabalhadores começam a ganhar grande poder, devido à importância da sociedade urbana (trabalhadores) na economia e política do país.

Assim, pode-se dizer que, além da grande relevância que começa a ser dada à matéria referente à saúde do trabalhador no Brasil após a primeira guerra mundial, o marco inicial dos direitos protetivos à saúde e segurança do trabalhador se dá com a edição da Lei n.º 3.274, de 1919, que aborda a responsabilidade objetiva do empregador, independentemente da comprovação de culpa, nas questões ligadas aos acidentes de trabalho.<sup>10</sup>

### 1.1. Conceito

Segurança e medicina do trabalho é a matéria que busca tutelar os direitos dos trabalhadores a condições perfeitas para o desenvolvimento do trabalho, assim como ao meio ambiente de trabalho adequado. Sérgio Pinto Martins aduz que segurança e medicina do trabalho são:

[...] segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador.<sup>11</sup>

Ou seja, é a matéria que busca proteger os trabalhadores obrigando os estabelecimentos empresariais a assegurarem a seus empregados meios ideais para o desenvolvimento da atividade.

Nesse sentido, referido Autor traz, ainda, que:

---

<sup>10</sup> PEREIRA, Alexandre Demetrius. *Tratado de segurança e saúde ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005. p. 18.

<sup>11</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 583.

As empresas devem fornecer obrigatoriamente aos empregados o Equipamento de Proteção Individual (EPI), gratuitamente, de maneira a protegê-los contra os riscos de acidentes do trabalho e danos a sua saúde. A NR 6 da Portaria n.º 3.214/78 especifica regras sobre EPIs.<sup>12</sup>

Assim, conforme possível aduzir, as normas regulamentadoras – NR's regulam o direito à segurança e medicina no ambiente laboral. É o meio encontrado pelo direito para tutelar a integridade física e a saúde dos trabalhadores de forma a proporcionar um meio ambiente de trabalho adequado para o perfeito desenvolvimento das atividades, com o fim de se alcançar a integral segurança do trabalhador. As empresas que explorem qualquer tipo de atividade e que necessitem de equipamentos específicos para o manuseio ou efetivação da atividade estarão obrigadas a fornecer os respectivos equipamentos e fiscalizar a sua utilização, de modo que a empresa que descumprir tais regras será penalizada judicialmente.

Conceitua-se, portanto, saúde e segurança do trabalho como sendo ramo do direito que possui o objetivo único e exclusivo de preservar o bem estar do trabalhador quando do desenvolvimento de suas atividades, seja em ambiente interno ou externo ao estabelecimento empresarial, de modo que o obreiro possa realizar seu trabalho da melhor maneira possível, sem que corra riscos efetivos de vida, de acidentes ou à sua saúde.

## **1.2. A proteção internacional à saúde e segurança no trabalho**

No que tange à proteção internacional à saúde e à segurança no trabalho, vislumbra-se a importância primordial de dois órgãos internacionais, quais sejam, a Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Organização Mundial da Saúde – OMS.

A OIT foi criada após a primeira guerra mundial, em 1919, pela Conferência de Paz realizada em Paris,<sup>13</sup> com o objetivo de promover a justiça

---

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 586.

<sup>13</sup> OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 15 out. 2009.

social, sendo o único membro das Agências do Sistema das Nações Unidas a possuir estrutura tripartite, onde os representantes dos empregadores e dos empregados têm os mesmos direitos que os do governo.

Em 1944, após a segunda guerra mundial, a OIT adotou como anexo à sua Constituição, a Declaração da Filadélfia,<sup>14</sup> que serviu como modelo da Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal de Direitos Humanos.<sup>15</sup>

Passa a ser adotada em 1998 a Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho.<sup>16</sup> Referido documento é a reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros, com o fim de reduzir os riscos inerentes às atividades laborais, ou até mesmos extingui-los, quando possível. De modo que, passa a estabelecer o mínimo necessário para um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e adequado.

Importante pela sua inestimável contribuição, a Organização Internacional do Trabalho busca especificamente promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas, entre outros objetivos.

No Brasil, a OIT atua em cooperação com o governo brasileiro, prestando auxílio em programas como: plano nacional para erradicação do trabalho escravo, fome zero, primeiro emprego, entre outros, governamentais ou não.<sup>17</sup>

A título de exemplo, sobre a contribuição e atuação da OIT em combate aos meios de trabalho e como fim de assegurar o bem estar do trabalhador temos: a Convenção de n.º 12, de 1921, que trata de acidentes do trabalho na agricultura, ratificada pelo Brasil; a Convenção n.º 13, também de 1921, que versa

---

<sup>14</sup> OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 15 out. 2009.

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Ibidem.

<sup>17</sup> Ibidem.

sobre a proibição do emprego de menores de 18 anos e mulheres nos trabalhos em contato com serviços de pintura industrial em que sejam usados produtos com sais de chumbo; a de n.º 17, de 1925 que dispõe sobre indenização por acidente de trabalho; a de n.º 18 que enfocou o tema indenização por enfermidades profissionais,<sup>18</sup> etc.

Assim, veja-se que até os dias atuais a OIT preocupa-se com a segurança e saúde do trabalhador, estabelecendo cada vez mais normas sobre condições de desenvolvimento do trabalho, de forma que os países signatários de suas Convenções buscam veemente aplicar e cumprir as determinações aprovadas, inserindo em seus ordenamentos jurídicos como forma de Lei a serem cumpridas, para o fim de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores.

Por sua vez, a Organização Mundial da Saúde – OMS, que, assim como a OIT, também integra o corpo de agências que compõem a Organização das Nações Unidas – ONU, foi criada em 1948, podendo seu objetivo ser definido como *“a obtenção, por todos os povos, do nível de saúde mais alto possível”*, com a saúde sendo definida de modo amplo como *“um estado de completo bem-estar físico, mental e social, em vez da mera ausência de doenças ou enfermidades”*.<sup>19</sup>

Desta forma é que a OMS busca manter o mais alto nível de saúde na esfera mundial, ajudando os diferentes estados no combate às doenças que ali surgem.

No Brasil, a Organização Pan-Americana da Saúde – OPAS atua como forma de escritório regional da OMS, atuando principalmente em promover melhores condições de saúde dos países das Américas, orientando *“os esforços estratégicos de colaboração entre os Estados membros e outros parceiros, no sentido de promover a equidade na saúde, combater doenças, melhorar a qualidade de vida e elevar a expectativa de vida dos povos das Américas.”*<sup>20</sup>

<sup>18</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 582.

<sup>19</sup> LEWIS, Nancy. *Como funciona a Organização Mundial da Saúde*. Traduzido por HowStuffWorks Brasil. Disponível em: <<http://pessoas.hsw.uol.com.br/who.htm>>. Acesso em: 15 out. 2009.

<sup>20</sup> OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <<http://new.paho.org/bra>>. Acesso em: 15 de out. 2009.

Assim, a OIT e a OMS possuem papel de suma importância no atual desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil, tendo em vista que este é país signatário de diversas Convenções sobre trabalho e saúde no ambiente laborativo. A primeira, por sua colaboração quanto à aplicação de normas referentes às formas e meios de desenvolvimento das atividades laborais, e a segunda, no que tange ao combate à proliferação de doenças, o que inclui em seu rol as doenças ocupacionais.

### 1.3. A proteção constitucional

As regras regulamentadoras referentes aos meios de exercício do trabalho vêm sofrendo grandes modificações e adaptações, de forma que tais modificações buscam sempre permitir que o empregado desenvolva suas atividades da forma mais satisfatória possível, o que, conseqüentemente, acarreta em uma melhor qualidade dos serviços prestados e do produto do trabalho.

No Brasil, a matéria referente à saúde e segurança no trabalho começou a despertar preocupação quando da edição da Constituição de 1934, em seu art. 121, §1º, “h”, onde previa que:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

(...)

h) **assistência médica e sanitária ao trabalhador** e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.<sup>21</sup> (negrito)

---

<sup>21</sup> BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934*. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 09 de set. 2009.



Muito embora a fragilidade do sistema fiscalizador à época, para que os empregadores cumprissem com o dever imposto pela Constituição é possível perceber que, desde a Carta de 1934, o legislador constitucional já esboçava sua preocupação quanto à matéria posta.

Posteriormente, a Constituição de 1937, em seu art. 137, dispôs sobre as condições e contratos de trabalho. Desta maneira, as alíneas “l” e “m”, do referido diploma, dispões sobre assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assim como, sobre seguros contra acidentes de trabalho.<sup>22</sup> Nesse mesmo sentido, a Constituição de 1946, traz, além de outras normas definidas em lei própria, no rol do seu art. 157 a necessidade de tutela quanto à higiene e saúde do trabalho, e também, possível vislumbrar a preocupação do bem estar da gestante, conforme incisos VIII, IX, X, XII, XIV e XVI.<sup>23</sup>

Já a Carta de 1967,<sup>24</sup> atualizada pela Emenda Constitucional n.º 01 de 1969,<sup>25</sup> traz especificamente em seu art. 158, inciso XVII, a obrigação de pagamento de seguro obrigatório a cargo do empregador contra acidentes do trabalho eventualmente sofridos pelos empregados, além das determinações já constantes das Constituições anteriores.

Na atualidade, a Carta Magna de 1988,<sup>26</sup> em seu art. 7º, inciso XXII, deu nova interpretação às constituições anteriores trazendo que são direitos dos trabalhadores *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*.

Veja-se, portanto, que o direito ao bem estar físico e moral dos trabalhadores alcançou status de direito constitucional, inserido no rol dos direitos

---

<sup>22</sup> BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937*. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2010.

<sup>23</sup> Idem. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946*. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2010.

<sup>24</sup> Idem. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Brasília, 1967. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2010.

<sup>25</sup> Idem. *Emenda Constitucional n.º 1, de 17 de outubro de 1969*. Brasília, 1969. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2010.

<sup>26</sup> Idem. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2010.

fundamentais, não podendo ser objeto de extinção, o que claramente demonstra a preocupação do Estado com a integridade dos trabalhadores.

#### **1.4. A proteção da legislação infraconstitucional**

Tal como nas Constituições brasileiras, a matéria referente à segurança e saúde ocupacional também é objeto de diversas leis esparsas, súmulas e artigos consolidados.

Em 1977 a Consolidação das Leis do Trabalho, cuida da matéria referente à segurança e medicina do trabalho, dispondo sobre a atuação do médico do trabalho, em ação integrada com a de outros profissionais.<sup>27</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho<sup>28</sup> traz normas específicas relativas ao tema e normas que indiretamente buscam evitar infortúnios trabalhistas. O art. 71 trata do intervalo intra-jornada obrigatório para jornadas de trabalho superiores a 06 (seis) horas diárias, de forma a evitar que o trabalho contínuo do empregado lhe cause desgaste físico e emocional ou até mesmo lesões. De mesmo modo, indiretamente, o art. 131, inciso III, busca resguardar a integridade do empregado, assegurando que não será considerada falta ao serviço a ausência do empregado por motivo de acidente de trabalho ou de enfermidade.

Já o Capítulo V da CLT trata a, partir do seu art. 154, das normas específicas de segurança e medicina no trabalho, dispondo sobre os órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas, os equipamentos de proteção individual e demais normas específicas quanto à natureza do trabalho desenvolvido, tais como edificações, instalações elétricas, armazenagem e manuseio de materiais, atividades insalubres ou perigosas.

---

<sup>27</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito individual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 583.

<sup>28</sup> BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 14 set. 2009.

Dispõe também da proteção do trabalho da mulher e do menor e ainda dos seus efeitos no que tange ao contrato de trabalho, onde no art. 476 determina que, em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado seja considerado em licença não remunerada durante o prazo de vigência do benefício. No art. 483 dispõe que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear indenização quando, por parte de seu empregador, forem-lhe exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei e contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato.

Desta forma, conforme é possível perceber, na CLT, assim como na Constituição Federal, houve preocupação em estabelecer normas gerais de segurança, saúde e medicina no trabalho, deixando a cargo de leis esparsas e portarias do Ministério do Trabalho a edição de normas específicas.

Assim é que, mediante a edição da Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978,<sup>29</sup> o Ministro do trabalho aprova as Normas Regulamentadoras – NR's, do Capítulo V, Título II, da CLT, passando a vigorar as NR de n.º 01 à NR de n.º 28. Atualmente existem 33 Normas Regulamentadoras. Entretanto a NR n.º 27, que tratava do registro profissional do técnico de segurança do trabalho no MTB, foi revogada pela Portaria GM n.º 262 de 29, de maio de 2008.<sup>30</sup>

As referidas NR's dispõem sobre os seguintes assuntos, respectivamente: NR 01 à NR 33: NR n.º 01 – Disposições Gerais; NR n.º 02 – Inspeção Prévia; NR n.º 03 – Embargo ou Interdição; NR n.º 04 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR n.º 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR n.º 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI; NR n.º 07 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR n.º 08 – Edificações; NR n.º 09 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais; NR n.º 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade; NR n.º 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de

---

<sup>29</sup> BRASIL. *Portaria n.º 3.214 de 08 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, 1978. Disponível em: <[www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)>. Acesso em: 15 set. 2009.

<sup>30</sup> Idem. *Portaria GM n.º 262, de 29 de maio de 2008*. Brasília, 2008. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 22 set. 2009.

Materiais; NR n.º 11, Anexo I – Regulamento Técnico de Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito e outras Rochas; NR n.º 12 – Máquinas e Equipamentos; NR n.º 13 – Caldeiras e Vasos de Pressão; NR n.º 14 – Fornos; NR n.º 15 – Atividades e Operações Insalubres; NR n.º 16 – Atividades e Operações Perigosas; NR n.º 17 – Ergonomia; NR n.º 17, Anexo I – Trabalho dos Operadores de *Checkouts*; NR n.º 17, Anexo II – Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing; NR n.º 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção; NR n.º 19 – Explosivos; NR n.º 19, Anexo I – Segurança e Saúde na Indústria de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos; NR n.º 20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis; NR n.º 21 – Trabalho a Céu Aberto; NR n.º 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração; NR n.º 23 – Proteção Contra Incêndios; NR n.º 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; NR n.º 25 – Resíduos Industriais; NR n.º 26 – Sinalização de Segurança; NR n.º 27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela portaria GM n.º 262 de 29 de maio de 2008); NR n.º 28 – Fiscalização e Penalidades; NR n.º 29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário; NR n.º 30 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário; NR n.º 30, Anexo I – Pesca Comercial e Industrial; NR n.º 31 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; NR n.º 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde; NR n.º 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados.

Até o ano de 2008 vigoravam, além das tradicionais Normas Regulamentadoras, as chamadas Normas Regulamentadoras Rurais – NRR, de n.º 1 à de n.º 5. Porém todas foram revogadas pela Portaria GM n.º 191, de 15 de maio de 2008.

Por fim, a Lei n.º 8.212<sup>31</sup> e 8.213,<sup>32</sup> ambas de 24 de julho de 1991, regulamentadas pelo Decreto n.º 3.048 de 06 de maio de 1999,<sup>33</sup> dispõem sobre os

---

<sup>31</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2009.

planos de custeio e benefícios da previdência social, estipulando a forma e condições de concessão de benefícios, tais como insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial, matéria que será objeto de análise mais aprofundada nos próximos capítulos.

#### **1.4.1. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA**

Uma das medidas para melhorar o ambiente de trabalho, prevenir e reduzir o número de acidentes do trabalho, dando maior segurança aos trabalhadores, foi a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Cipa. Essa comissão é obrigatória nas empresas com mais de 20 empregados,<sup>32</sup> regulamentada pela NR n.º 05.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT se preocupou em dispor, em seu art. 163, que:

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. [\(Redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977\)](#)

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s). [\(Redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22.12.1977\)](#).

Portanto, objetiva a CIPA observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando os obreiros quanto à sua prevenção.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2009.

<sup>33</sup> Idem. *Decreto n.º 3.048, de 06 de maio de 1999*. Aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2009.

<sup>34</sup> PAULA, Sebastião Faustino. *Curso de Direito do Trabalho*. Brasília: Vestcon, 2008. p. 134/135.

<sup>35</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 588.

Dispõe ainda a CLT a estrutura organizacional da CIPA, como meio de tornar democrática a forma de fiscalização e aplicação das normas regulamentadoras. O art. 164, a CLT determina que a CIPA será composta de representantes da empresa e dos obreiros.

Registra-se que o mandato dos membros da CIPA será de um ano, admitindo-se uma reeleição, e que os funcionários que façam parte do quadro de membros da CIPA não poderão sofrer dispensa imotivada, entendendo-se como tal a dispensa que não se fundar em motivo disciplinar, técnico e econômico ou financeiro. Ou seja, possuem estabilidade provisória enquanto durar o seu mandato, conforme preceitua o art. 165 da CLT.

#### **1.4.2. Equipamento de Proteção Individual – EPI**

Entre as obrigações correspondentes às empresas em relação a seus funcionários é dever do empregador fornecer material e equipamentos necessários para o desenvolvimento do trabalho, conforme a NR n.º 06, de 08 de junho de 1978 e ainda de acordo com o art. 166 da CLT, onde determina ser obrigação da empresa o fornecimento gratuito de equipamento de proteção individual – EPI adequados ao risco, ao empregado.

Veja-se que o EPI é instrumento de trabalho obrigatório, de fornecimento gratuito ao empregado pela empresa, naquilo que o trabalho realizado necessitar, de maneira que proporcione segurança e qualidade ao obreiro em relação ao trabalho desenvolvido e ao meio ambiente laboral.

Desta forma, mediante o fornecimento do EPI ao empregado também será dever do empregador a fiscalização da utilização correta dos equipamentos pelos funcionários, pois, uma vez que o obreiro venha a sofrer acidente de trabalho por ausência da utilização do equipamento correspondente e, mediante a inércia do empregador face à fiscalização da utilização do mesmo, será

este responsabilizado civilmente e até penalmente quanto à lesão sofrida pelo empregado.

#### **1.4.3. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade**

Muito embora esteja previsto constitucionalmente e em diversas legislações esparsas, conforme acima demonstrado, que é dever do empregador fornecer os meios e materiais adequados para o perfeito desenvolvimento do trabalho pelo obreiro, de forma a evitar qualquer dano à sua saúde e integridade física, existem exceções. Mesmo com o devido fornecimento de todas as ferramentas adequadas à execução da tarefa, há casos em que estes instrumentos não são suficientes para evitar que o trabalhador sofra danos.

Segundo leciona Messias Pereira Donato, referidos adicionais, *“Enquanto não o permitirem as condições materiais – econômicas científicas, tecnológicas – assumem três posições: redução dos riscos, sua monetarização e a possibilidade de sua eliminação.”*.<sup>36</sup>

Desta forma, quando se constatar esse tipo de atividade, seja porque a atividade é perigosa, nociva à saúde ou fisicamente degradante, será devido ao trabalhador o chamado adicional, que poderá ser de periculosidade, insalubridade ou penosidade.

##### **1.4.3.1. Adicional de Insalubridade**

De acordo com o art. 189 da CLT, serão consideradas atividades insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, levando-se em conta os limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

---

<sup>36</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito individual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 583.

Portanto é possível aduzir que atividade insalubre é aquela que, devido à natureza dos agentes utilizados quando da prestação do serviço causa, danos à saúde do obreiro, de forma que poderá até mesmo incorrer na diminuição da expectativa de vida do empregado.

Registra-se que cabe ao Ministério do Trabalho determinar os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos dos meios de proteção e o tempo máximo de exposição do prestador do serviço a esses agentes, de acordo com o art. 190 da CLT. Assim é que a Norma Regulamentadora n.º 15 (NR-15), instituída pela Portaria n.º 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece as condições de insalubridade em seus vários anexos.

Com base no art. 192 da CLT, o adicional ao qual faz jus o empregado que trabalha em condições insalubres será calculado com base no salário mínimo da região, nos percentuais de 10, 20 ou 40% de acordo com o nível de insalubridade da atividade, podendo ser respectivamente de grau mínimo, médio ou máximo.

Por outro lado, o adicional poderá cessar em determinadas hipótese, conforme leciona Sérgio Pinto Martins, *in verbis*:

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (a) com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (b) com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (art. 191 da CLT). O Enunciado 80 do TST mostra que “a eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo.”<sup>37</sup>

Desta forma, veja-se que, no trecho transcrito, o que ocorrerá será a eliminação da insalubridade com a utilização do EPI pelo empregado. Entretanto, a

---

<sup>37</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 601.



Súmula 289 do TST,<sup>38</sup> determina que o simples fornecimento dos EPI's pelo empregador não afasta o pagamento de adicional de insalubridade, devendo adotar medidas que busquem a diminuição ou extinção do risco, dentre elas a fiscalização de utilização dos respectivos equipamentos.

Ou seja, referida Súmula demonstra o dever de fiscalização pelo empregador para que seus funcionários utilizem os equipamentos e materiais fornecidos com o objetivo de se dirimir a necessidade de percepção do adicional em questão.

O professor Sérgio Pinto Martins segue seu entendimento aduzindo que:

[...] o direito do empregado ao adicional de insalubridade cessará com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física (art. 194 da CLT). Se o empregado é removido do setor ou passa para outro estabelecimento, perde o direito ao adicional de insalubridade.<sup>39</sup>

Desta maneira, uma vez cessado o motivo ensejador do adicional em debate, cessará o direito do empregado à percepção do mesmo.

Por fim, vale esclarecer que os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade serão devidos a contar da data da inclusão da atividade desenvolvida nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, de acordo com o art. 196 da CLT.

#### **1.4.3.2. Adicional de Periculosidade**

O art. 193 Consolidado estipula que perigoso será aquele trabalho que, por sua natureza ou métodos, implique o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

---

<sup>38</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 289. *Fornecimento do aparelho de proteção do trabalho – Adicional de insalubridade*. 24 mar. 1988 – Mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 30 abr. 2010.

<sup>39</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 601.

A Norma Regulamentadora n.º 16, do Ministério do Trabalho e Emprego, traz consigo o rol de atividades que são consideradas perigosas e em que circunstâncias será devido o adicional.

Com base na NR-16 se tem que atividade periculosa será aquela que expõe o trabalhador diariamente a risco iminente oriundo de contato com explosivos (TNT, detonação de explosivos) ou produtos inflamáveis (Ex: Gasolina, querosene).

De acordo com Messias Pereira Donato<sup>40</sup> também será considerada como atividade periculosa aquela que envolva o manuseio de energia elétrica, conforme determinou a Lei n.º 7.369/85,<sup>41</sup> regulamentada pelo Decreto n.º 93.412, de 14 de outubro de 1986,<sup>42</sup> e de radiações ionizantes.

Desta forma, para os engenheiros Tuffi Messias Saliba e Márcia Angelim Chaves Corrêa<sup>43</sup> são necessários três pressupostos para a configuração da periculosidade, quais sejam: 1) contato com inflamáveis e explosivos; 2) caráter permanente; 3) em condições de risco acentuado.

Assim é que para Sérgio Pinto Martins<sup>44</sup> o caráter permanente tem de ser entendido como diário, mesmo que seja feito por poucas horas ao longo do dia. Entendendo ainda que:

Enquanto na insalubridade temos que se não for eliminada ou neutralizada o trabalhador a ela exposto tem continuamente um fator prejudicial a sua saúde, já a periculosidade não importa fator contínuo de exposição do trabalhador, mas apenas um risco, que

---

<sup>40</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito individual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 596.

<sup>41</sup> BRASIL. *Lei n.º 7.369, de 20 de setembro de 1985*. Institui salário adicional para os empregados no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade. Brasília, 1985. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2009.

<sup>42</sup> Idem. *Lei n.º 93.412, de 14 de outubro de 1986*. Revoga o Decreto 92.212, de 26 de dezembro 1985, regulamenta a Lei n.º 7.369, de 20 de setembro 1985, que institui salário adicional para empregados do setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, e dá outras providências. Brasília, 1985. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2009.

<sup>43</sup> SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 15.

<sup>44</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 602.

não age biologicamente contra seu organismo, mas que, na configuração do sinistro, pode ceifar a vida do trabalho ou mutilá-lo.<sup>45</sup>

Possível aduzir do trecho transcrito que não se faz necessário o caráter instantâneo na periculosidade e sim o simples risco de que a qualquer momento pode vir a atingir a integridade física do trabalhador, não sendo obrigatório que diariamente o obreiro tenha de passar por “testes de sobrevivência”.

Portanto, configurados os três pressupostos elencados implicitamente pelo art. 193 da CLT, o obreiro fará jus ao adicional de periculosidade.

O §1º do artigo 193, da CLT estabelece que será de 30% o valor do adicional, calculado sobre o valor do salário base do empregado. Esta é uma peculiaridade que o difere, de forma vantajosa, do adicional de insalubridade, uma vez que, mesmo considerando que o adicional de insalubridade poderá alcançar o percentual de 40% em seu grau máximo, este será calculado sempre com base no valor do salário mínimo vigente na região. Portanto, em grande parte dos casos seu valor será inferior ao valor pago a título de periculosidade.

Nesse ponto é importante esclarecer que os adicionais de periculosidade e de insalubridade não são cumuláveis entre si, devendo o obreiro optar qual adicional prefere perceber, caso esteja sujeito à incidência de ambos, conforme preceitua o §2º do referido diploma legal.

Desta feita é que, conforme dito anteriormente, na grande maioria dos casos o empregado irá optar pelo adicional de periculosidade por corresponder à adicional pecuniariamente mais vantajoso, tendo em vista sua base cálculo ser considerada o salário base do empregado.

O adicional de periculosidade, assim como o adicional de insalubridade, terá seus efeitos cessados com a eliminação dos riscos à saúde do obreiro.

---

<sup>45</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 602.

Vale expor que o adicional de periculosidade, quando for recebido em caráter permanente, integrará o cálculo da indenização e de horas extras, assim como o cálculo do adicional noturno,<sup>46</sup> conforme determina a OJ n.º 259 da SDI-1 do TST.

#### 1.4.3.3. Adicional de Penosidade

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXIII, estipula que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. Porém, até os dias atuais inexistente legislação específica que regule as formas em que será devido o adicional em comento.

Conceitua Sérgio Pinto Martins que “[...] atividade penosa não será aquela em que o trabalhador preste serviços em galinheiros ou avícolas, mas que tragam um desgaste maior do que o normal a sua integridade física”.<sup>47</sup> Portanto, atividade penosa será aquela em que o empregador submete o empregado a trabalhos que de certa forma exigem maior desgaste físico do que o normal, acima dos bons costumes e do razoável.

Assim, ao contrário do que ocorre entre o adicional de periculosidade e o adicional de insalubridade, que não podem ser cumulados entre si, o adicional de penosidade, por sua vez, poderá ser cumulado com os demais adicionais, sem prejuízo de recebimento de qualquer um, uma vez que o art. 193 da CLT apenas impede a cumulação de adicional de insalubridade com o de periculosidade, não trazendo relação quando a cumulatividade destes com o de penosidade.

---

<sup>46</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito individual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 598.

<sup>47</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 603.

#### 1.4.3.4. Fiscalização

Determina o art. 162 da CLT que o Ministério do Trabalho editará normas quanto: a) à classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Desta forma, compete ao Ministério do Trabalho assegurar a aplicabilidade das normas celetistas, com o intuito de que as empresas cumpram o quanto disposto, oferecendo cada vez mais melhorias para o desenvolvimento do trabalho e dirimindo a incidência de enfermidades sobre os empregados.

É costume da fiscalização trabalhista efetuar inspeção mesmo antes da entrada em funcionamento do estabelecimento empresarial e, caso haja alguma modificação no local, será realizada nova inspeção. Assim é que as empresas poderão solicitar uma pré-aprovação de seus projetos empresariais à DRT, sendo permitido que o Delegado do Trabalho interdite estabelecimentos, uma vez constatado, mediante laudo técnico, que o estabelecimento demonstra grave e iminente risco para o trabalhador.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 604.

## 2. CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de trabalho é o meio pelo qual uma pessoa natural se submete à prestação de determinada atividade profissional mediante subordinação a outrem. Maurício Godinho Delgado define contrato de trabalho como:

[...] negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços. Também pode ser definido o contrato empregatício como o *acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.*<sup>49</sup>

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 442, *caput*, estipula que “*contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”. Desta maneira, possível constatar que para se configurar uma relação contratual de trabalho, se faz necessário que haja de um lado a prestação de serviços por parte do empregado e de outro a contraprestação pecuniária por parte do empregador.

A definição que traz o art. 442 da CLT é abrangente, pois não traz em seu texto as formas de configuração do contrato de trabalho, tão pouco seus requisitos, prevendo tão somente que o contrato de trabalho seria o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego. Por outro lado o artigo 3º da CLT define a figura do empregado, determinando que “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*”

Assim, conforme possível aduzir, para que determinada pessoa física seja considerada empregado de algum estabelecimento deverão estar presentes quatro requisitos necessários, quais sejam: subordinação, não-eventualidade, onerosidade e pessoalidade.

---

<sup>49</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 491

Orlando Gomes e Elson Gottschalk, definem contrato de trabalho fazendo referência aos requisitos que necessariamente devem existir para a configuração do vínculo trabalhista, nesse sentido, *verbis*:

Contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não-eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador.<sup>50</sup>

Veja-se que tanto a doutrina quanto a legislação (art. 3º, da CLT) são unânimes em exigir a subordinação, a onerosidade, a habitualidade e a pessoalidade, como requisitos indispensáveis para a configuração do contrato de trabalho.

Desta maneira se tem que a figura da subordinação consiste no requisito em que o obreiro contratado deverá estar adstrito às regras impostas pelo seu patrão (empregador), de maneira que lhe seja vedado agir contra os interesses de seu superior. Nesse sentido Messias Pereira Donato leciona que:

Uma vez celebrado o contrato, os co-contratante se colocam em situações jurídicas específicas: o trabalhador torna-se empregado, o empreendedor assume a qualidade de empregador. A relação jurídica que os vincula pressupõe a subordinação hierárquica daquele a este, por força do contrato. Não se trata de sujeição do empregado, a ponto de alienar sua pessoa. Sua dependência é de natureza técnica e funcional porque o empregador é quem dirige a prestação de trabalho e outros meios instrumentais à realização da atividade, cujo risco é só dele. Esse direito deve ser exercido no plano da ordem natural e jurídica, seja quando exerce o poder de comando diretamente, seja quando se vale de outros empregados categorizados, cuja autoridade se impõe aos que se encontram em posição inferior na escala hierárquica. Da colaboração de todos para a consecução da finalidade surgem obrigações recíprocas.<sup>51</sup>

Portanto, ao contrário do que o termo “subordinação” faz supor a subordinação do empregado ao seu empregador consiste essencialmente no poder diretivo e disciplinador do empregador sobre seus funcionários. De forma que todos

---

<sup>50</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Edson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 121.

<sup>51</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito individual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 220.

os empregados ajam da melhor maneira possível a fim atender os interesses do empreendedor.

Maurício Godinho Delgado citando a obra “O poder empregatício” de sua própria autoria, conceitua poder empregatício como sendo:

[...] conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*.<sup>52</sup>

Desta forma, possível aduzir que a subordinação do obreiro face ao seu patrão é a ferramenta que possui o empregador de impor seus interesses profissionais e manter a ordem em seu estabelecimento. Entretanto é vedado ao empregador ou àquele que em sua confiança, agir em abuso desse poder diretivo, sob pena de violação aos direitos fundamentais do empregado, o que tornaria o contrato de trabalho celebrado nulo, devendo sobremaneira ser respeitada a dignidade da pessoa humana, o direito a liberdade, igualdade, segurança e solidariedade.<sup>53</sup>

Já a não-eventualidade é o requisito que exige que a prestação dos serviços seja dada de forma contínua/habitual por parte do empregado. Conforme Sérgio Pinto Martins “*O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado*”.<sup>54</sup>

A prestação de serviço deverá ser continua de forma que para que se caracterize a figura do empregado não poderá haver interrupção na prestação da atividade profissional. Não se caracterizará o contrato de trabalho se este for prestado de forma eventual/não contínua, pois o obreiro deve estar diariamente ligado à atividade desenvolvida, sobre a subordinação de seu empregador.

---

<sup>52</sup> Apud. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 631.

<sup>53</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito individual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 223.

<sup>54</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 105.



O art. 3º da CLT estipula, entre outros requisitos, que para determinado trabalhador ser considerado empregado deverá este receber salário, estar-se-á exigindo que o trabalho prestado o seja feito de forma onerosa, de modo que haja proveito econômico.

Nesse liame a onerosidade se configurará com a contraprestação pecuniária do serviço prestado pelo empregado. Ou seja, toda atividade desenvolvida deverá ser remunerada para que se configure o vínculo de emprego entre o empregado e o empregador, tornando existente o contrato de trabalho.

Sérgio Pinto Martins aduz que:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.

[...]

O parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608, de 18-2-98, estabelece que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. O art. 1º dispõe que serviço voluntário é a atividade não remunerada. O contrato de trabalho é oneroso. **Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego.**<sup>55</sup> (negrito)

Desta maneira, para a existência efetiva do contrato de trabalho, deverá a atividade desenvolvida ser devidamente remunerada/onerosa ao empregado, pelo empregador, pois conforme supracitado caso a atividade seja a título gratuito ou atividade voluntária, não restará configurado o vínculo de emprego, afastando de pronto a existência do contrato de trabalho.

Por fim, o art. 3º da CLT estipula que deverá ser o trabalho prestado por pessoa física, entretanto, falha ao não prever que deverá o trabalho ser prestado de forma pessoal, deixando o termo “pessoa física” vulnerável a discussões sobre a necessidade ou não de ser exigível a pessoalidade do empregado. É certo que

---

<sup>55</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 106.

quando da contratação o empregador esteja contratando especificamente um certo empregado, não admitindo que na sua ausência outra pessoa alheia o substitua.

Desta forma, o requisito da pessoalidade, se configura com a prestação sempre pessoal do trabalho, especificamente por aquele empregado contratado, não se admitindo qualquer substituição sem prévia ciência do empregador. Liris Silvia Zoega Tognoli do Amaral aduz que:

O contrato de trabalho é intuitu personae, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O empregado é sempre uma pessoa física, e não pode fazer-se substituir por outra, sob pena do vínculo empregatício formar-se com a última.<sup>56</sup>

O trabalho, portanto, deverá ser prestado única e exclusivamente por aquele empregado contratado, pois, o vínculo de emprego reporta à existência de vínculo direto entre os contratantes, empregador e empregado. Caso o empregado, venha a descumprir referida regra e sem prévio aviso ao seu empregador, fazer-se substituir por outrem, o contrato de trabalho poderá restar viciado, podendo o vínculo contratual ser formado com o substituinte do empregado ausente.

Portanto, contrato de trabalho será o aquele celebrado entre empregador e empregado com o fim de desenvolver determinada atividade laboral, mediante subordinação, onerosidade, pessoalidade e pessoalidade. Sendo que ausentes qualquer um desses quatro requisitos, inexistente será o contrato celebrado entre as partes.

## **2.1. Contrato por prazo indeterminado**

Os contratos de trabalho, preenchidos os requisitos de sua existência, podem ser divididos em contratos por prazo determinado ou a termo e por prazo indeterminado. Desta forma, os contratos por prazo indeterminado são

---

<sup>56</sup> AMARAL, Silvia Zoega Tognoli do. *Noções de Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br>>. Acesso em: 19 nov. 2009.

aqueles em que no momento da sua celebração estipulam expressamente ser o contrato por prazo indeterminado ou simplesmente deixam de determinar termo final para a relação empregatícia.

Assim, os contratos de trabalho, em regra, serão por prazo indeterminado, desde que não seja estipulado termo no contrato celebrado ou caso haja prorrogação do contrato por prazo determinado. Esta hipótese ocorrerá quando findo o contrato por prazo determinado e não seja interrompida a prestação dos serviços, ou seja, o empregado continua a trabalhar independente do término de seu contrato, o contrato será a partir do termo final considerado por prazo indeterminado, surtindo todos os seus efeitos legais e jurídicos.

Cecília Camargo Rosário leciona que:

O contrato por prazo indeterminado prevê o dia do início em que o empregado começa a trabalhar, mas não o prazo ou qualquer condição que determinará o seu término, ou seja, na Carteira de Trabalho (CTPS) coloca-se o dia, mês e ano do início do trabalho, ficando em branco o campo onde consta a data de término.

A regra geral é que o contrato é por tempo indeterminado, a menos que se prove o contrário, uma vez que condições especiais exigem forma escrita, como anotação na CTPS. É o que acontece com o contrato de experiência ou a prazo determinado, que devem ser anotados na Carteira do Trabalho, sob pena de ser interpretado como contrato por tempo indeterminado.<sup>57</sup>

Portanto, contrato por prazo indeterminado será sempre a regra, desde que não haja cláusula contratual específica em contrário, uma vez que, o contrato por prazo indeterminado é forma mais benéfica ao empregado onde deverá ser aplicado o princípio da norma mais favorável, pois nesta modalidade contratual é assegurado ao obreiro um conjunto maior de direitos trabalhistas quando da rescisão contratual.<sup>58</sup>

Segundo Maurício Godinho Delgado, quanto aos seus efeitos os contratos por prazo indeterminado abrangem três dimensões da dinâmica contratual,

---

<sup>57</sup> ROSÁRIO, Cecília Camargo. *Educação continuada*. Disponível em: <[www.atituderh.com](http://www.atituderh.com)>. Acesso em: 19 nov. 2009.

<sup>58</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 522.

quais sejam: “as repercussões da interrupção e suspensão do contrato; as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; o número de parcelas rescisórias incidentes no instante da ruptura do contrato.”.<sup>59</sup>

Deste modo, a suspensão do contrato de trabalho é fato incidental durante a vigência do contrato de trabalho, que impede que o obreiro dê continuidade no desenvolvimento de sua atividade laboral e em contrapartida torna-se inexigível a contraprestação pecuniária por parte do empregador. Flávia Martins André da Silva conceitua suspensão do contrato de trabalho como sendo a “sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho em relação às partes, em virtude de um fato relevante juridicamente, preservando assim, o contrato de trabalho”.<sup>60</sup>

Relevante salientar, que o art. 476 da CLT determina como uma das causas de suspensão do contrato de trabalho o afastamento do empregado por percepção de auxílio-doença ou auxílio-enfermidade, hipóteses em que o empregado será considerado em licença não-remunerada enquanto durar os referidos auxílios. Cumpre observar, que o contrato de trabalho será considerado suspenso apenas a partir do 16º dia de afastamento.

Por outro lado, a interrupção do contrato de trabalho se dá com a sustação temporária da principal obrigação tão somente do empregado, ou seja, a prestação do serviço. Diferentemente da suspensão, a interrupção não faz cessar as obrigações do empregador.

São causas de interrupção do contrato de trabalho: o comparecimento à justiça para prestar depoimento como testemunha (art. 822, CLT); os primeiros 15 dias do afastamento do trabalho por motivo de auxílio-doença ou auxílio-acidente; os intervalos interjornadas e os repousos semanais remunerados, entre outros.

---

<sup>59</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 522.

<sup>60</sup> SILVA, Flávia Martins André da. *Suspensão e interrupção do contrato de trabalho*. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br/doutrina](http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina)>. Acesso em: 11 jan. 2010.

Desta maneira interrupção do contrato de trabalho será quando houver cessão temporária do contrato de trabalho, impedindo que o empregado mantenha a continuidade momentânea de suas atividades, porém, não cessando as obrigações por parte do empregador.

Assim, ocorrendo qualquer das hipóteses, suspensão ou interrupção, preserva-se em absoluto vigor o contrato de trabalho, inviolando a dispensa pelo empregador do empregado até que se finde a causa interruptiva ou suspensiva.<sup>61</sup> Ou seja, na hipótese de existência de um contrato por prazo indeterminado, quando por qualquer motivo que enseje a sua interrupção ou suspensão, será o obreiro considerado estável para todos os efeitos, não sendo permitida a dispensa deste sem justa causa pelo empregador.

## **2.2. Contratos por prazo determinado**

Os contratos por prazo determinado são aqueles que desde o início da relação empregatícia fica estipulado prazo de início e término para a prestação dos serviços. Ou seja, quando do momento da celebração do contrato de trabalho empregador e empregado fixam termo inicial e final do vínculo, a teor do §1º do art. 443 ou, de acordo com o §2º, aqueles serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (alínea “a”); que se trate de atividades empresariais de caráter transitório (alínea “b”) e; contrato de experiência (alínea “c”).

Segundo Sérgio Pinto Martins são considerados contratos por prazo determinado, os contratos de safra (parágrafo único do art. 14, da Lei n.º 5.889/73), de atleta profissional (Art. 3º da Lei n.º 6.354/76), de artistas (art. 9º da Lei n.º 6.533/78), de técnico estrangeiro (Decreto-lei n.º 691/69), de obra certa (Lei n.º 2.959/58), de aprendizagem (art. 428 da CLT) e o contrato provisório da Lei n.º 9.601/98.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 523.

<sup>62</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 114.

Nos contratos por tempo determinado quando do momento da rescisão contratual não se faz necessário o aviso prévio por qualquer das partes, isto pelo fato de que por se tratar de contrato que possui o seu prazo final pré-ajustado pelas partes, ambas desde o início estão cientes do seu término.<sup>63</sup> Porém, caso o contrato possua cláusula que possibilite a qualquer das partes rescindi-lo antes do termo final estipulado, referida rescisão será ditada pelas mesmas regras que regem os contratos por prazo determinado, a teor do art. 481 da CLT.

Ou seja, na hipótese de prévia previsão contratual de possibilidade de rescisão do contrato de trabalho, a parte que assim decidir, deverá arcar com todos os ônus que lhe couber, como se por prazo indeterminado fosse o contrato.

Outra característica peculiar dos contratos por prazo determinado é o seu prazo limite. O art. 445 da CLT determina que “*o contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 02 (dois) anos, observada a regra do art. 451*”, por sua vez, o art. 451 da CLT estabelece que em caso de prorrogação por mais de uma vez deste tipo contratual, este passará a vigorar sem determinação de prazo.

Nesse entendimento, leciona Antônio Lamarca que:

Na segunda prorrogação, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado. E todo o tempo de serviço anterior conta-se a favor do empregado, como se desde o início o contrato fosse indeterminado quanto ao prazo. Isto porque o contrato é sempre o mesmo e, na segunda prorrogação, a lei o considera como indeterminado quanto à duração.<sup>64</sup>

Possível constatar que a intenção do legislador quando da elaboração do referido dispositivo legal é de tentar evitar eventuais fraudes contratuais trabalhistas. De modo que impede que o empregador prorrogue por várias vezes consecutivas o contrato por prazo determinado, impedindo que este se utilize da prorrogação contratual para não arcar com todas as verbas trabalhistas

---

<sup>63</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente do trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 43.

<sup>64</sup> LAMARCA, Antônio. *Contrato individual de trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1969. p. 127.

que seriam devidas ao empregado na vigência de um contrato por prazo indeterminado.

Vale lembrar, ainda, que em casos de rescisão antecipada dos contratos a prazo determinado, pelo empregador, imotivadamente, será devida ao empregado indenização equivalente à metade da remuneração a que teria direito até o efetivo fim do contrato, nos termos do art. 479, *caput*, da CLT.

Desta maneira, destacam-se os contratos de experiência, de safra, o contrato de obra certa, o contrato por temporada e o contrato provisório previsto na Lei n.º 9.601/98.<sup>65</sup>

### **2.2.1. Contrato de experiência**

Contrato de experiência é o contrato cujo objetivo é por à prova a capacidade laborativa do contratado para a realização do trabalho. Ou seja, possui o condão de verificar a habilitação profissional do obreiro para o desenvolvimento das funções ao qual foi contratado antes de se tornar definitiva a contratação. E também cabe ao empregado nesse mesmo prazo contratual analisar se deseja continuar trabalhando para o respectivo empregador.

Maurício Godinho Delgado conceitua contrato de experiência como:

Contrato de experiência é o acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício. É contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória por que passam geralmente as partes em seguida à contratação efetivada.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> BRASIL. *Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998*. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 27 jan. 2010.

<sup>66</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 543.

Desta maneira, possível constatar que o contrato de experiência constitui uma fase pré-contrato definitivo, pois, caso seja o empregado considerado apto por seu empregador para o desenvolvimento de suas atividades, e também seja interesse do obreiro, ao término do prazo do contrato de experiência, será dada a devida continuidade à relação empregatícia.

O contrato de experiência não deve ser confundido com o período de experiência, previsto no §1º do art. 478,<sup>67</sup> que existe nos contratos por prazo indeterminado, conforme leciona Alice Monteiro de Barros:

O contrato de experiência não se confunde com o período de experiência, a que alude o art. 478, §1º da CLT. Isto porque esse último, por força de preceito legal, corresponde ao primeiro ano de duração do contrato indeterminado, enquanto aquele é um contrato a termo, fundado na autonomia da vontade das partes, cujo objetivo é aferir o desempenho e entrosamento do empregado no local de trabalho, permitindo-lhe também aquilatar as condições da prestação de trabalho.

O §1º do art. 478 da CLT dispõe sobre um prazo de carência esclarecendo que antes de um ano o empregado não faz jus à indenização de antiguidade prevista como reparação nos contratos indeterminados, hoje substituída pela conta vinculada do FGTS.<sup>68</sup>

Assim, o contrato de experiência terá duração máxima de 90 dias, conforme preceitua o parágrafo único do art. 445 da CLT, e deverá necessariamente ser formalizado e anotado na CTPS do obreiro. Somente poderá ser prorrogado por uma única vez respeitado o prazo de 90 dias, somados os dois períodos, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado, de acordo com o art. 451 da CLT.

### **2.2.2. Contrato de safra**

---

<sup>67</sup> “A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.”

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. O contrato de experiência à luz dos tribunais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, v. 24, n. 2, 1999. p. 197.



Outra espécie de contrato por prazo determinado é o contrato de safra que, de acordo com o parágrafo único do artigo 19 do Decreto n.º 73.626/74 considerar-se-á contrato de safra *“aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.”*<sup>69</sup>

Desta forma, possível incluir o contrato em questão no rol de hipóteses de contrato por prazo determinado previstas pela CLT na alínea “a” do §2º do art. 443, sendo, neste caso considerado *“[...] serviços, cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”*.

Entretanto, mesmo se tratando de contrato por prazo determinado típico, torna-se impossível precisar com exatidão o termo final do pacto laboral, conforme ensina Maurício Godinho Delgado:

O termo final desse contrato é, em geral, incerto (*certus na, incertus quando*). O tipo de serviço contratado (trabalho em colheita, por exemplo) leva a que não se possa fixar, de modo taxativo, a exata data de término da prestação pactuada e em mesmo alcançar a complete coincidência entre os termos finais dos contratos de todos os empregados envolvidos em uma mesma safra. Não é incomum a ocorrência de situações em que a safra, após atingido um clímax de concentração de trabalho, inicie um paulatino e cada vez mais acentuado roteiro de descenso de atividades, eventualmente provocando o rompimento de distintos contratos a termo em distintos dias do final da safra.<sup>70</sup>

Portanto não há que se falar em qualificá-lo como contrato por prazo indeterminado, tendo em vista que o objeto do contrato é certo e determinado, e o seu caráter transitório é de total conhecimento dos contratantes. Ou seja, muito embora os contratantes não saibam precisar com exatidão o último dia da colheita, por exemplo, é estimado dia aproximado para o seu fim, e que mesmo que não coincida com o último dia de colheita, deverá o contrato ser considerado por prazo

<sup>69</sup> BRASIL. Decreto n.º 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Brasília, 1974. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

<sup>70</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 550/551.

determinado, pois a colheita é serviço cuja transitoriedade justifica a predeterminação do prazo, eis que sua ocorrência é apenas em determinadas épocas do ano.

No que tange às verbas rescisórias devidas aos safristas, o contrato de safra apresenta característica específica que corresponde a uma indenização por tempo de serviço,<sup>71</sup> instituída pelo art. 14 da Lei n.º 5.889/73 nos seguintes termos:

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.<sup>72</sup>

Prevê a lei que a cada rescisão contratual, do contrato de safra celebrado, o contratante deverá indenizar o safrista na razão de 1/12 avos do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Desta maneira, é que o contrato em análise não comporta prorrogação, devendo ser rescindido ao término de cada contrato de safra, sendo devido ao safrista as referidas parcelas que lhe é de direito.<sup>73</sup>

### **2.2.3. Contrato por obra certa**

O contrato de obra certa encontra respaldo na Lei n.º 2.959 de 17 de novembro de 1956, que assim dispõe:

Art. 1º No contrato individual de trabalho por obra certa, as inscrições na carteira profissional do empregado serão feitas pelo construtor, desse modo constituído em empregador, desde que exerça a atividade em caráter permanente.

Art. 2º Rescindido o contrato de trabalho em face do término da obra ou serviço, tendo o empregado mais de 12 (doze) meses de serviço,

---

<sup>71</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente do trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 50.

<sup>72</sup> BRASIL. *Lei n.º 5.889, de 08 de junho de 1973*. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, 1973. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

<sup>73</sup> FAEMG. Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.faemg.org.br>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

ficar-lhe-á assegurada a indenização por tempo de trabalho na forma do artigo 478 da Consolidação das Leis do Trabalho, com 30% (trinta por cento) de redução.

Art. 3º O empregador que deixar de atender a exigência do art. 1º desta lei, ficará sujeito a multa de CR\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros) a CR\$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros), além da suspensão de suas atividades até que satisfaça a obrigação legal.

Art. 4º Esta lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.<sup>74</sup>

Maurício Godinho Delgado conceitua referido contrato como:

[...] Pacto empregatício urbano a prazo qualificado pela presença de um construtor em caráter permanente no pólo empresarial da relação e pela execução de obra ou serviço certo como fator ensejador da prefixação do prazo contratual.<sup>75</sup>

Desta forma, possível vislumbrar que a Lei em questão trás três especificidades ao contrato por obra certa, não obstante estar inserido no rol dos contratos previstos no art. 443 da CLT, quais sejam: a) empregador específico – construtor que exerça a atividade em caráter permanente; b) motivo justificador da predeterminação do prazo determinado: realização de obra ou serviço certo relacionado à atividade do empregador, e; c) indenização por ruptura do contrato, conforme o art. 2º da Lei.<sup>76</sup>

O contrato por obra certa se assemelha ao contrato de safra, tendo em vista que também irá ser enquadrado na hipótese prevista na alínea “a” do §2º do art. 443 da CLT, sendo considerado “[...] *serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo*”.

Sérgio Pinto Martins traz relevante posição no que tange à possibilidade de o empregado trabalhar em várias obras do mesmo empregador, sem que seja finalizada a primeira para após iniciar a segunda. Em seu entendimento, o autor leciona que caso o empregado venha a trabalhar em várias

<sup>74</sup> BRASIL. *Lei n.º 2.959, de 17 de novembro de 1956*. Altera o Del n.º 5.452 de 1º de maio de 1932 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra e serviço certo. Rio de Janeiro, 1956. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 21 jan. 2010.

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 552.

<sup>76</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente do trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 50/51.

obras, ou prestar serviços uns dias em uma obra e outros dias em outra, não se poderá falar em contrato por prazo determinado, e sim, indeterminado.<sup>77</sup>

O entendimento do referido autor advêm, assim como no contrato de experiência, da possibilidade de fraude perpetrada pelo empregador, que poderia tentar se esquivar de pagar aos seus funcionários algumas verbas que lhes seriam devidas caso o contrato fosse tido como sendo por prazo indeterminado.

#### **2.2.4. Contrato por temporada**

É o tipo de contrato que visa contratação de empregados para prestação de serviços durante período certo e determinado em função da atividade empresarial explorada. Maurício Godinho Delgado o conceitua como “[...] pactos empregatícios direcionados à prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial.”<sup>78</sup>

Entretanto, quanto à classificação desses contratos, existem duas correntes, uma que entende se tratar de contratos por prazo indeterminado e outra que entende se tratar de contratos por prazo determinado. A primeira corrente entende compreender “os contratos de temporada como reguladores de uma prestação fracionada e intermitente, não importando o tamanho do lapso temporal existente entre as prestações de serviços.”<sup>79</sup>

Ou seja, considera que a contratação do empregado sempre ocorrerá em período determinado do ano e que possuirá habitualidade na contratação. Referida corrente entende que independente da duração do lapso temporal que interrompe a prestação do serviço haverá continuidade na prestação destes, não havendo que se falar em extinção de um contrato e celebração de um novo, devendo ser considerado apenas um contrato de trabalho.

---

<sup>77</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 110.

<sup>78</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 554.

<sup>79</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente do trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 52.

Por outro lado, a segunda corrente o configura como contrato por prazo determinado, defendendo que a sua transitoriedade justifica a predeterminação do prazo, de acordo com a alínea “a” do §2º do art. 443 da CLT. Devendo, portanto, ser considerado contrato a termo, e ainda, que ao final de cada prestação de serviços deverá ser extinto o contrato celebrando e celebrado um novo a cada temporada.

Entretanto, vale expor que muito embora seja considerado contrato por prazo determinado, esta espécie contratual admite contagem sucessiva dos períodos contratuais precedentes a cada novo contrato a prazo firmado, desde que a rescisão não se dê por justa causa, nos termos do *caput* do art. 453 da CLT, pois a extinção do contrato não inviabiliza a regra da *accessio temporis* em prol do trabalhador, uma vez que inexistente pagamento de indenização legal mencionada.<sup>80</sup>

### **2.2.5. Contrato provisório da Lei n.º 9.601/98 – novo contrato a termo**

A Lei n.º 9.601/98 cria novo tipo de contrato a termo, os denominados contratos provisórios, que visam principalmente a diminuição do número de desempregados no país. Entretanto, a Lei estipula requisitos a serem cumpridos pelas empresas para que seja possível realizar tal tipo de contratação, de outro lado, para que não seja mais oneroso à empresa e sim proveitoso, a Lei dá vários benefícios para aqueles que optarem por esse novo tipo de contratação.

Desta maneira é que o *caput* do art. 1º da Lei n.º 9.601/98 determina os únicos dois requisitos necessários para a contratação de empregados a título provisório, vejamos:

**Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado**, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento,

---

<sup>80</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 555.

**para admissões que representem acréscimo no número de empregados.** (negrito).

Note-se, portanto, que os requisitos exigidos são: a) que seja instituído por convenção ou acordo coletivo de trabalho e; b) que as contratações representem acréscimo no número de empregados da empresa. Referido dispositivo, traz também, que não se faz necessário o preenchimento dos requisitos previstos no §2º do art. 443 da CLT, ou seja, não é exigível que se trate de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, que seja atividade empresarial de caráter transitório ou que seja contrato a título de experiência.

Amauri Mascaro Nascimento leciona que:

A sua *finalidade* é a absorção de pessoal desempregado pela empresa que represente acréscimo no número de empregados, acima dos seus quadros permanentes. O pressuposto jurídico que autoriza esse tipo de contrato é a sua instituição por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa, nos quais, inclusive estarão previstas algumas disposições, sem o que será vedada a referida contratação.<sup>81</sup>

Desta maneira, sua natureza é de contrato por prazo determinado, de acordo com o art. 443 da CLT, porém, independente das hipóteses que prevê o seu §2º. Também é inaplicável o art. 451 da CLT, a teor do §2º do art. 1º da Lei, podendo ser prorrogado por mais de uma vez sem pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado, desde que respeitado o prazo máximo de dois anos de duração.

Não há que se falar ainda, em aplicação dos arts. 479 e 480 da CLT, com base no inciso I, §1º, do art. 1º da Lei n.º 9.601/98, tendo em vista que referidos dispositivos celetistas tratam do valor da indenização em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho, por ambas as partes, sem justo motivo no contrato por prazo determinado. A inaplicabilidade dos arts. 479 e 480 da CLT se

---

<sup>81</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 751.

deve ao fato de que a indenização nesta modalidade contratual não será a prevista em Lei, mas sim a que estiver prevista no acordo ou convenção coletiva.<sup>82</sup>

A Lei n.º 9.601/98 em seu art. 3º traz os limites que devem ser obedecidos pelo empregador quando da contratação de empregados nesta modalidade, assim vejamos:

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

- I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
- II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e
- III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Desta feita, com o objetivo de incentivar a redução do índice de desempregados no país, a lei n.º 9.601/98 no seu art. 2º, prevê variados benefícios aos empregadores que passarem a adotar esse regime contratual, respeitando devidamente os seus limites, quais sejam: a) redução de 50%, por dezoito meses, a contar da publicação da lei, dos encargos sociais correspondentes às contribuições devidas ao SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, seguros de acidente de trabalho e salário-educação; b) redução da contribuição do FGTS para 2%, ajustada na convenção coletiva ou acordo coletivo, uma complementação de recolhimento a ser feita no percentual pactuado no referido instrumento, com depósitos em estabelecimentos bancários de escolha do empregador e com previsão de saques diretos pelo empregado periodicamente; c) indenização de rescisão antecipada em valor resultante do instrumento coletivo e; d) multas pelo

---

<sup>82</sup> Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

descumprimento das cláusulas contratuais, também negociadas no mesmo instrumento coletivo, devendo ser respeitadas as regras do art. 4º do mesmo diploma legal.

Por fim, cumpre esclarecer que assim como nos demais contratos por prazo determinado, ao término da relação contratual serão indevidas as indenizações sobre os depósitos do FGTS e aviso prévio, mas devidos 13º salário proporcional e férias proporcionais, além do saque dos depósitos de FGTS no *quantum* de 2% mensais.<sup>83</sup>

### **2.3. Contrato de trabalho em domicílio**

Primeiramente cumpre distinguir o trabalho em domicílio do trabalhador autônomo, este é aquele que pode desenvolver suas atividades tanto no âmbito familiar quanto no empresarial ou em qualquer outro lugar em que seja chamado, sempre por livre iniciativa e sem vínculo de emprego, firmando com o contratante contrato de prestação de serviços. A título de exemplo se tem o investidor, o fisioterapeuta, o arquiteto, dentre outros.

Por outro lado, o trabalho no domicílio surge como um dos efeitos diretos da globalização nas relações de emprego, pois, com a evolução tecnológica e com a rapidez dos meios de comunicação, cada vez mais o mundo globalizado exige meios mais hábeis, práticos, rápidos e de menor custo para atender suas exigências de mercado.<sup>84</sup>

O trabalho em domicílio é espécie do gênero chamado de “teletrabalho”, que conforme leciona Messias Pereira Donato, de acordo com a Convenção n.º 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho – OIT é:

---

<sup>83</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 753.

<sup>84</sup> DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle de jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. *Justiça do Trabalho*, ano 22, n.º 258. Porto Alegre: HS Editora, 2005. p. 51.



[...] aquele executado por um trabalhador em seu domicílio ou em outros locais de sua escolha, que não sejam locais de trabalho do empregador, mediante remuneração, com vista à realização de um produto ou de um serviço, que responda às especificações do empregador, independentemente da proveniência do equipamento, dos materiais ou de outros elementos utilizados para o fim, salvo se dispuser ele de grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado trabalhador independente, de acordo com a legislação nacional ou de decisões da justiça.<sup>85</sup>

Desta maneira se caracterizam basicamente pela sua realização nas dependências da residência do empregado ou em local à escolha do empregador, desde que externo ao estabelecimento empresarial e com o emprego de novas tecnologias de comunicação. Nesse enfoque, o referido autor opina no sentido de considerar o trabalho em domicílio como:

[...] o realizado ora no domicílio do trabalhador, e é o mais comum, mas não necessariamente, porque pode ser desenvolvido em qualquer local de que ele tenha disponibilidade. Tanto é passível de ser desempenhado sob forma autônoma, como mediante relação de emprego. [...] Na segunda hipótese, tem-se trabalho que, mediante subordinação e contraprestação remuneratória, presta serviços a e para outrem, seja no próprio domicílio, em sua residência, em oficina da família ou, como já disse, em local que lhe seja disponível – é empregado.<sup>86</sup>

Assim é possível afirmar que o trabalhador em domicílio é, acima de tudo, empregado, necessitando comprovar os mesmos requisitos exigidos para a configuração de qualquer tipo de contrato de trabalho, quais sejam: subordinação, remuneração, pessoalidade e habitualidade, para que se tenha estabelecida a relação de emprego. Nesse sentido, é o entendimento que vem sendo aplicado pelo e. Tribunal Superior do Trabalho:

**[...] O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado**

<sup>85</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 382.

<sup>86</sup> Ibidem. p. 381.

**o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados.**<sup>87</sup>

Ou seja, uma vez comprovados os requisitos supracitados, extraídos da inteligência do *caput* do art. 3º da CLT, restará caracterizado o vínculo de emprego e, conseqüentemente, o trabalhador em domicílio fará jus aos mesmos direitos e possuirá os mesmos deveres do empregado que desenvolve suas atividades no âmbito empresarial. Sob esse enfoque, determina o texto do art. 6º da CLT que *“não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”*.

Outro exemplo de equiparação do trabalhador em domicílio ao empregado comum é a determinação exposta no art. 83 da CLT, onde se estabelece que é devido ao trabalhador em domicílio salário mínimo, considerando-se, para tal, que o obreiro execute suas atividades laborativas em sua própria habitação ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Portanto, constata-se que a peculiaridade que reside em referida espécie de contrato de trabalho é que, em regra, sempre será desenvolvido externamente ao estabelecimento empresarial. Entretanto, muito embora seja possível afirmar que todo trabalho em domicílio será também considerando como um trabalho de natureza externa, a recíproca não poderá vigorar, eis que nem todo trabalho externo será realizado em domicílio.

No que tange à referida peculiaridade da espécie de contrato em análise, o e. TST segue seu entendimento no sentido de que:

---

<sup>87</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Processo n.º 62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 16 abr. 2004. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT).<sup>88</sup>

Face a tal característica do trabalho em domicílio, qual seja: sua natureza de trabalho externo, o trabalhador contratado, sob referido regime, não estará adstrito a controle de jornada, via de regra, tendo em vista que, na maioria dos casos não será possível ao empregador impor fiscalização de ponto ou de presença do empregado, sob pena de violação do inciso “I” do art. 62 da CLT, o qual estabelece que não são abrangidos pelas normas definidas no Capítulo II daquele diploma os “[...] empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.”.

Entretanto, como em toda regra, há exceções no que tange ao controle de jornada, uma vez que, mesmo desenvolvendo atividades de natureza externa o empregado estiver adstrito a horário pré-fixado pelo empregador, fará jus ao recebimento de horas extras, bastando para tal que seja objeto de prova pelo empregado.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Processo n.º 62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 16 abr. 2004. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

<sup>89</sup> DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle de jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. *Justiça do Trabalho*, ano 22, n.º 258. Porto Alegre: HS Editora, 2005. p. 53.

### 3. ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho é tema amplamente discutido e controvertido no meio trabalhista, pois gera grandes divergências quanto a sua caracterização e aplicação. Desta forma é que buscando pacificar a matéria, a Carta Magna de 1988, traz referência direta ao acidente de trabalho em seus incisos XXII e XXVIII do art. 7º onde estipulam respectivamente sobre o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho e direito a seguro contra acidentes de trabalho, sem exclusão de indenização quando incorrer em culpa ou dolo.

Desta maneira é possível vislumbrar a preocupação constitucional com a saúde e o bem estar do trabalhador, assim como, em caso de eventual acidente, que o obreiro receba o apoio necessário, ficando a cargo do empregador o seguro acidentário. Referido diploma prevê também a hipótese de que, além do seguro a que faz jus o empregado, também poderá este receber indenização a ser fixada na Justiça, se comprovado o dolo e/ou a culpa do empregador pelo evento danoso.

Inobstante, a legislação infraconstitucional não poderia deixar de tratar sobre a matéria. Assim a conceituação legal para o acidente de trabalho está prevista no art. 19 da Lei n.º 8.213/91, onde define que acidente de trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou funcional.

Portanto possível aduzir que o acidente de trabalho restará configurado toda vez que o acidente sofrido resultar em debilitação total ou parcial da capacidade laborativa do obreiro. Referido dispositivo legal faz referência à causalidade direta<sup>90</sup> entre o dano e a atividade desenvolvida, uma vez que considera acidente de trabalho “[...] o que ocorre por exercício do trabalho a serviço da empresa [...]”.

---

<sup>90</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 88.

Por outro lado, o art. 21 da Lei n.º 8.213/91 traz outros tipos de acidente de trabalho, chamados de causalidade indireta que não exigem para a configuração do acidente a relação direta entre o dano e a atividade desenvolvida, tais como: ato de agressão, sabotagem, ofensa física intencional, entre outros. Veja-se que o referido dispositivo não exige, para a configuração do acidente, que este esteja diretamente ligado à atividade laborativa. As hipóteses acima expostas tratam todas de causalidade indireta, eis que não dependem tão somente do desenvolvimento das atividades.

Por sua vez, o art. 20 trata dos equiparados ao acidente de trabalho, as chamadas doenças ocupacionais. Tais possibilidades se equiparam ao acidente de trabalho típico do art. 19 da Lei, para todos os efeitos legais. Ou seja, o acidente de trabalho restará configurado toda vez que: 1) ocorrer hipótese de causalidade direta, quando o dano está diretamente relacionado à atividade desenvolvida (art. 19 da Lei n.º 8.213/91); 2) causalidade indireta, quando o dano não está diretamente ligado à atividade desenvolvida (art. 21 da Lei n.º 8.213/91), e; 3) surgimento de doenças ocupacionais, tal como a LER/DORT (art. 20 da Lei n.º 8.213/91).

### **3.1. Teorias que fundamentam a reparação acidentária**

Ao longo de toda a evolução da legislação sempre foram admitidas hipóteses de responsabilização civil do causador do dano, com o fim de indenizar o acidentado. Desta maneira, o legislador sempre buscou, à respectiva época, as teorias que melhor atendessem os interesses sociais até a atualidade onde surgem as teorias da responsabilidade civil objetiva e subjetiva como principais teorias aplicáveis.

#### **3.1.1. Teoria da culpa aquiliana ou extracontratual**

A teoria da culpa aquiliana teve aplicabilidade no Brasil até o advento da Lei n.º 3.724/19, quando até então se admitia que, para ser possível a percepção de indenização por acidente de trabalho, deveria a parte proponente

demonstrar a culpa do eventual causador do dano, havendo necessidade de se estabelecer a prova de existência do dano, bem como, quem o havia causado.<sup>91</sup>

Anníbal Fernandes citando Jorge Enrique Marc assim leciona:

Afirmou-se que a teoria em apreço significa uma solução mais utópica do que real, pois importava em desconhecimento das causas que podiam dar lugar aos infortúnios laborais. Faziam recair a razão destes somente na culpa ou negligência dos empresários, quando na realidade já se observava que, em muitos casos, o acidente do trabalho se devia a fatos fortuitos ou força maior, para os quais, sem dúvida, ficavam as vítimas sem proteção (Marc, 1978).<sup>92</sup>

Desta forma, era necessário que aquele que supostamente teria sofrido o dano demonstrasse o nexo causal entre o dano efetivamente sofrido e a culpa/ato do causador. Nesse sentido é o entendimento de Sérgio Pinto Martins:

O dano a ser indenizado decorria da demonstração de culpa. Havia necessidade de se estabelecer a prova do dano, quem o tinha cometido, se havia nexo entre o dano e a falta. A teoria da culpa era aplicada na Inglaterra em 1837. No Brasil, antes da Lei nº. 3.724, de 15-1-1919, adotava-se a teoria da culpa. Poder-se-ia dizer que o ônus da prova era de incumbência das vítimas, caso pretendessem receber indenizações, tendo por base a culpa do empregador, comprovada a negligência, imprudência ou imperícia do último. Aplicava-se, na verdade, o art. 159 do Código Civil de 1916, no sentido de que aquele que por ação ou omissão causasse prejuízo a outrem ficava obrigado a reparar o dano. Na prática, o acidentado não conseguia provar a culpa do empregador, ficando totalmente desamparado em razão do infortúnio.<sup>93</sup>

Assim é possível aduzir que a teoria em questão passa a cair em total desuso, uma vez que, em regra o acidentado não tinha meios suficientes e necessários de demonstrar a culpa do empregador causador do dano.

### 3.1.2. Teoria do contrato

---

<sup>91</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 397.

<sup>92</sup> Apud. FERNANDES, Anníbal. *Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação: evolução legislativa atualidade e perspectivas: lei, doutrina, jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1995. p. 47.

<sup>93</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 397.

A teoria em análise surge em substituição à teoria aquiliana, tendo em vista que passa a inverter o ônus da prova, deixando a cargo do empregador a incumbência de demonstrar que não teve culpa no evento danoso. Ou seja, passa a ser de responsabilidade do empresário provar que cumpria todas as normas de saúde e segurança e não mais do empregado demonstrar a culpa daquele.<sup>94</sup>

Entretanto, mesmo aumentando a responsabilidade dos empregadores face aos acidentes de trabalho sofridos por seus empregados, tal teoria não surtiu grandes efeitos, segundo leciona Sérgio Pinto Martins, pois:

Na prática, o empregado continuava completamente desprotegido, pois o empregador acabava demonstrando que cumpria as normas legais e técnicas, adotando medidas de prevenção de acidentes. Na maioria das vezes, verificava-se, até mesmo, que o acidente teria ocorrido ou por culpa do empregado ou por força maior, continuando o empregado sem qualquer proteção.<sup>95</sup>

Desta maneira, muito embora a teoria em questão determinasse ser o empregador obrigado a proteger o seu empregado, independentemente da função por ele desenvolvida, sob pena de pagamento de indenização, tornou-se sobremaneira ineficaz, considerando que os empregadores continuavam a ter maiores poderes e condições de demonstrar sua inocência.

### 3.1.3. Teoria da responsabilidade objetiva

A teoria da responsabilidade objetiva se baseia no fato de que, uma vez ocorrido o acidente de trabalho, independentemente de comprovação da culpa ou dolo do empregador, este possuirá o dever de indenizar. Maria Helena Diniz aduz que referida teoria “[...] tem como fundamento a atividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiros”.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 72.

<sup>95</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 397.

<sup>96</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1984. p. 44.

Desta maneira a teoria buscava a reparação acidentária em favor do empregado, incorrendo ou não em culpa ou dolo o empregador. Sérgio Pinto Martins, fazendo referência a Louis Josserand leciona que:

Um dos principais defensores da referida teoria era Louis Josserand (1936: 43). Esse autor, porém, indicava as limitações da citada teoria, declinando que ela não se aplicaria aos acidentes decorrentes de culpa do obreiro, pois não seria proveniente da coisa, máquina do empregador. Muitas contingências também não eram contempladas, como acidente de trajeto. Daí a necessidade de se elaborar outra teoria, inclusive para abarcar os casos em que o próprio empregado incorria em negligência, imprudência ou imperícia dando causa ao acidente, que eram os mais frequentes.<sup>97</sup>

Pode-se assim dizer que a teoria ora em análise se aplicava de maneira a responsabilizar o proprietário do maquinário utilizado pelo empregado a indenizar o obreiro, mesmo que ausente a comprovação de culpa ou dolo daquele, limitando-se aos casos em que o próprio empregado era quem agia de má-fé no desenvolvimento de suas atividades, momento em que a responsabilização baseada nesta teoria seria afastada de imediato.

Atualmente referida teoria é aplicada de forma a resguardar os direitos dos trabalhadores acidentados naqueles casos em que inexistente culpa ou dolo do empregador, contrariamente à teoria da responsabilidade subjetiva. Trata-se de teoria aplicada aos casos em que a própria atividade desenvolvida pelo obreiro gera risco ao mesmo, ou seja, quando o dano é decorrente de atividade que necessariamente inclui o rol de atribuições do empregado e, por sua própria natureza, implica em risco.<sup>98</sup>

Primeiramente vale esclarecer que, muito embora o texto do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal preveja que, para concessão de indenização cível por acidente de trabalho, deva estar presente a culpa ou o dolo do empregador, tal rol não deve ser considerado taxativo. O art. 7º, *caput*, da CF dispõe que, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social.**” (negrito).

---

<sup>97</sup> Apud. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 397.

<sup>98</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 622.



Desta maneira a própria Carta Magna estabelece implicitamente que eventualmente, em caso de haver norma mais favorável aos trabalhadores, esta norma deverá ser aplicada sem que seja considerada norma inconstitucional, logicamente que esteja dentro dos limites legais.

Assim, considerando que o rol trazido no art. 7º da CF é exemplificativo, é possível a aplicação do art. 927 do Código Civil de 2002 que, em seu parágrafo único,<sup>99</sup> estipula que haverá obrigação de reparar o dano, mesmo sem a presença da culpa, quando a atividade explorada implicar, por sua própria natureza, risco para os direitos de outrem.

Desta forma, mediante a ausência de previsão celetista quanto ao tema, possível a aplicação do dispositivo supra de forma subsidiária ao sistema trabalhista. Assim é que quando a atividade do obreiro, por si só, puder gerar dano, não será necessária a comprovação de culpa ou dolo do empregador.

Sebastião Geraldo de Oliveira leciona que:

A responsabilidade sem culpa já ocorre, por exemplo, nos danos nucleares, conforme disposição do art. 21, XXIII, “c”, da Constituição da República de 1988. Também o art. 225, § 3º, estabelece a obrigação de reparar os danos causados pelas atividades lesivas ao meio ambiente, sem cogitar da existência de dolo ou culpa. Esse último dispositivo constitucional merece leitura atenta porque permite a interpretação de que os danos causados pelo empregador ao meio ambiente do trabalho, logicamente abrangendo os empregados que ali atuam, devem ser ressarcidos independentemente da existência de culpa, ainda mais que o art. 200, VIII, da mesma Constituição, expressamente inclui o local de trabalho no conceito de meio ambiente.<sup>100</sup>

Vale esclarecer que o dispositivo constitucional ao qual faz referência o autor supra, no que tange à responsabilização objetiva por acidentes

---

<sup>99</sup> BRASIL. *Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 10 mar. 2010.

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr. 2005. p. 83/84.

nucleares, é a alínea “d” do inciso XXIII do art. 21, que teve seu texto inserido pela Emenda Constitucional n.º 49, de 2006.

Portanto, a teoria da responsabilidade objetiva está consagrada no direito pátrio brasileiro, eis que, conforme visto, quando ocorrer acidente nuclear ou quando a atividade desenvolvida gerar danos ao meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde do trabalhador, será responsabilizado o empregador quanto a estes. Nesse sentido assevera Júlio César de Sá da Rocha:

A Constituição estabelece que, em caso de acidente de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente, em caso de dolo ou culpa. O dispositivo fundamenta-se no acidente de trabalho tipo individual. Contudo, ocorrendo doença ocupacional decorrente de poluição no ambiente de trabalho, a regra deve ser da responsabilidade objetiva, condizente com a sistemática ambiental, na medida em que se configura a hipótese do art. 225, § 3º, que não exige qualquer conduta na responsabilização do dano ambiental. Em caso de degradação ambiental no ambiente de trabalho, configura-se violação ao direito ‘ao meio ecologicamente equilibrado’, direito eminentemente metaindividual. Como se trata de poluição no meio ambiente de trabalho que afeta a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, a compreensão dos dispositivos mencionados não pode ser outra senão a de que a responsabilidade em caso de dano ambiental é objetiva [...].<sup>101</sup>

Entretanto, inobstante os casos referidos em que poderá ser aplicada a teoria da responsabilidade civil objetiva, também há de ser aplicada a referida teoria nos casos de constatação de LER/DORT sofridas pelo empregado que desenvolve atividades constantes e diárias que o expõem a risco por esforço repetitivo. Citem-se, por exemplo, as atividades desenvolvidas por bancários. Essas atividades são consideradas de extrema repetição e constância, ou seja, o bancário está diariamente e constantemente exposto à mesma atividade, devendo assim ser considerada atividade de risco.

Nesse sentido é o entendimento do Desembargador Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasilino Santos Ramos:

---

<sup>101</sup> ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo: LTr. 1997. p. 67.

Trazendo tais ensinamentos para o caso específico, entendo que há nos autos elementos suficientes para que se tenha caracterizada a responsabilidade dos demandados por dano moral, na forma do disposto no parágrafo único do art. 927 do CC. Extraio dos fundamentos lançados a concepção de que **a responsabilidade do empregador é objetiva sim, naquelas hipóteses em que o empregado é acometido de LER/DORT pois visível a vulnerabilidade do trabalhador diante do seu empregador que detém a força e a direção do trabalho.** Perfilho, pois, o entendimento de que a atividade bancária se enquadra no conceito de atividade de risco, não se podendo reduzir ou limitar a amplitude normativa do referido preceito legal, uma vez que **sinaliza que as atividades normalmente desenvolvidas causam eminentemente dano aos empregados.** Nessa mesma linha de raciocínio, Cláudio Brandão enfatiza: "[...] **A definição de atividades perigosas pode basear-se em critérios naturais ou jurídicos,** estando albergadas, no primeiro caso, aquelas em que o perigo decorre da sua própria natureza (periculosidade intrínseca), como no transporte de valores, abastecimento de aeronaves, fabricação de explosivos e de produtos químicos, ou em virtude dos meios utilizados (substâncias, aparelhos, máquinas e instrumentos perigos - tomados no sentido dinâmico, postos em ação, como meios, nas mãos dos homens - ; no segundo, as consagradas nas práticas legislativas e reconhecidas como tais pela jurisprudência). Esse último aspecto é especialmente importante porque **permite que se inclua no conceito de risco atividades que, embora não tenham em si ínsita a noção de perigo, possuem uma notável potencialidade danosa, uma grande probabilidade de causar danos à saúde do empregado,** o que pode ser constatado por meio de dados estatísticos, como ocorre com as Lesões por Esforço Repetitivo - LERs no setor bancário" (In Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTR, 2006, p. 251). <sup>102</sup> (grifado e negrito)

No caso em análise, uma vez comprovado o dano e o nexo causal entre este a atividade desenvolvida pelo empregado e o acidente/doença sofridos, e sendo a atividade desenvolvida considerada atividade de risco, tais como os causadores de LER/DORT, de transporte de valores, de abastecimento de aeronaves, de fabricação de explosivos, dentre outros, os quais, pela sua própria natureza oferecem risco à vida e à integridade física do obreiro, deverá ser o empregador responsabilizado objetivamente, independente de comprovação de culpa ou dolo. Assim, constata-se a preocupação de nossos julgadores em tutelar os direitos dos empregados, de forma a procurar sempre aplicar as normas mais favoráveis que abracem os seus direitos, desde que comprovados nos limites legais.

<sup>102</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região. Recurso Ordinário. Processo n.º 0080700-94.2007.5.10.0007. Relator: Desembargador Brasilino dos Santos Ramos. 22 set. 2009. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

### 3.1.4. Teoria do risco profissional

A teoria do risco profissional surge para consagrar a teoria da responsabilidade objetiva, decorrendo da atividade profissional desenvolvida pelo empregado. Ézio Martins Cabral Júnior a define como sendo “[...] a *transposição da teoria da culpa objetiva para o âmago das relações trabalhistas, fazendo referência especificamente aos riscos inerentes à atividade laboral*”.<sup>103</sup>

Dispensa, portanto, o acidentado do ônus que lhe incumbe de provar a culpa do seu empregador no evento danoso. Considerando que se o acidente de trabalho ocorreu dentro do risco inerente à atividade desenvolvida pelo obreiro, restará configurada a responsabilidade civil objetiva e caberá ao empresário explorador da atividade econômica reparar o empregado pelo dano sofrido.<sup>104</sup>

### 3.1.5. Teoria do risco de autoridade

Muito embora a teoria do risco profissional afaste a necessidade de comprovação do fator culpa/dolo pelo empregado acidentado para a percepção da respectiva indenização acidentária, tal teoria restou insuficiente, tendo em vista que sua abrangência se limita àqueles trabalhadores que estavam expostos a atividades industriais perigosas por sua própria natureza.<sup>105</sup>

Desta maneira tal teoria não possuía abrangência significativa que atendesse as necessidades sociais, levando-se em consideração que, muitas vezes, algumas atividades que, em tese, não possuem natureza periculosa, ficaram de fora do rol exaustivo da referida teoria, tais como os empregados em estabelecimentos comerciais que ficam sujeitos a assaltos, etc.

---

<sup>103</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 73/74.

<sup>104</sup> SAAD, Teresinha Lorena Pohlmann. *Responsabilidade civil da empresa nos acidentes do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 31.

<sup>105</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. Op. cit. p. 74.

Por sua vez, a teoria do risco de autoridade se baseava relação de subordinação entre empregado e empregador. Assim era fundamentada no fato de que, por ser o empregador aquele quem admite e dirige a atividade empresarial e, conseqüentemente, os seus empregados, este deveria ser o responsável pela reparação acidentária dos infortúnios ocorridos no local de trabalho, seja direta ou indiretamente, mas relacionada à atividade empresarial.<sup>106</sup>

### 3.1.6. Teoria do risco social

A teoria do risco social encontra fundamento na evolução da legislação previdenciária. Segundo Sérgio Pinto Martins:

A teoria do seguro social ou do risco social é baseada na solidariedade que informa a Seguridade Social, de que todos os membros da sociedade têm de se solidarizar na proteção de contingências sociais que possam ocorrer em relação ao trabalhador, como as decorrentes de desemprego, invalidez, velhice, morte e também inerentes ao acidente do trabalho. O que se observa é que os riscos de acidentes do trabalho são socializados, ou seja, repartidos igualmente entre todos os membros da sociedade. A responsabilidade deixa de ser do empregador e passa a ser do Estado, suportada por todas as pessoas, por meio do seguro social.  
[...]

Não seria apenas em decorrência de atividade perigosa do empregador que seria devida a reparação (como na teoria do risco profissional), nem em relação ao fato de o empregador dirigir o empregado (teoria do risco da autoridade), mas até mesmo seria estendida em relação a outras pessoas que nem mesmo vínculo de emprego possuem, como no caso do trabalhador avulso e do autônomo.<sup>107</sup>

Nesse enfoque é que referida teoria assegura que os danos decorrentes de acidentes de trabalho serão de responsabilidade de toda a coletividade, pois tendo em vista que a Previdência Social é custeada por todos aqueles que contribuem mensalmente como segurados, o acidente de trabalho é

---

<sup>106</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 398.

<sup>107</sup> Ibidem. p. 399.

considerado seguro devido pela Previdência Social a qualquer trabalhador a ela vinculado.<sup>108</sup>

### 3.1.7. Responsabilidade civil subjetiva

A teoria da responsabilidade civil subjetiva se baseia especificamente na existência de culpa por parte do empregador no acidente de trabalho sofrido pelo empregado. Desta forma, diferencia-se da teoria da responsabilidade objetiva onde somente é necessário comprovar o dano e o nexo causal.

Sobre o tema, entende Sebastião Geraldo de Oliveira que:

Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima.

[...]

O substrato do dever de indenizar repousa no comportamento desidioso do patrão que atua descuidado do cumprimento das normas de segurança, higiene ou saúde do trabalhador, propiciando, pela sua incúria, a ocorrência do acidente ou doença ocupacional. Com isso, pode-se concluir que, a rigor, o acidente não surgiu do risco da atividade, mas originou-se da conduta culpa do empregador.<sup>109</sup>

Portanto, uma vez comprovados pelo empregado a ocorrência dos aludidos requisitos, será devida, pelo empregador, indenização por danos morais, materiais e estéticos, a depender da natureza do dano. Não havendo que se falar em *bis in idem* da reparação acidentária, considerando-se o seguro recebido pelo obreiro, oriundo da Previdência Social, eis que conforme preceitua o art. 121 da Lei n.º 8.213/91, “O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.

<sup>108</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 75.

<sup>109</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr. 2005. p. 78.

Nesse sentido é o entendimento defendido pela Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

[...]

Entrementes, **no caso do empregador, a responsabilidade é subjetiva, ou seja, depende da culpa deste no advento do acidente**. Isto porque, com fulcro no art. 7º, inciso XXVIII, parte final da Constituição Federal, **prevalece o entendimento de que a responsabilização civil do empregador deve pautar-se segundo a clássica teoria da responsabilidade subjetiva ou da culpa, preconizada nos arts. 186 e 927 do CCB**. Cumpre registrar que há doutrina de vanguarda que, com esteio no art. 929 do CCB, defende a responsabilidade civil objetiva ou teoria do risco criado, segundo a qual seria obrigatória a reparação do dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei e quando a atividade normalmente desenvolvida pelo agente implicar, por sua natureza, grande risco para os direitos de outrem. **Compreendo, porém, que a responsabilização civil do empregador em acidente de trabalho deve seguir os parâmetros da teoria da culpa, diante do imperativo constitucional acima invocado, que deve prevalecer sobre norma de hierarquia inferior**. Nessa esteira de raciocínio, para a imputação da responsabilidade civil ao agente, devem coexistir três elementos: a) dano ou prejuízo; b) conduta dolosa ou culposa do agente; c) nexo de causalidade entre o dano e a conduta. [...]<sup>110</sup> (negrito)

Ou seja, para possível pleito trabalhista por indenização por danos sofridos em decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, referida teoria exige a demonstração pelo empregado da ocorrência de três requisitos, simultâneos e obrigatórios, quais sejam: a) dano; b) nexo causal, e; c) culpa.

Desta forma, no que tange ao dano, necessária a evidenciação de sua existência, mesmo que, tal evidência não seja de caráter material, esta deverá ser objeto de prova consistente no caso concreto, para que não se incorra em erro quando da imputação da culpa.<sup>111</sup>

O dano deverá ser cabalmente demonstrado pelo empregado que pleiteia a indenização, pois não são todos os acidentes de trabalho que

<sup>110</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário. Processo n.º 0000900-49.2009.5.10.0103. Relatora: Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio. 26 jan. 2010. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

<sup>111</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 619.

necessariamente geram o dever de indenizar, eis que existem acidentes de ínfimo grau ofensivo e que muitas vezes não deixam qualquer seqüela, tanto imediata, quanto a longo prazo no empregado acidentado. A título de exemplo, tem-se uma pequena queda ou uma leve torção que são rapidamente sanadas com simples atendimento ambulatorial na própria empresa, não gerando incapacidade alguma para o desenvolvimento das atribuições ou dano patentemente reprovável à luz do direito.<sup>112</sup>

Já o nexo causal restará caracterizado quando da demonstração da ligação entre determinada conduta e seu respectivo resultado. No que tange ao nexo causal acidentário, Mauricio Godinho Delgado entende que “[...] *é também decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado.*”<sup>113</sup>

Assim, deverá o empregado demonstrar em juízo a relação de causa e efeito entre o ato de seu empregador e o dano por ele sofrido, seja por ato omissivo ou comissivo do empregador, que gerou danos à saúde, física, psíquica ou estética do trabalhador.

O último requisito exigido para a aplicação da teoria subjetiva é a culpa. Trata-se de culpa em sentido *lato*, o que abrange tanto o dolo, que se caracteriza pela intenção de causar os respectivos danos, quanto a culpa a *stricto sensu*. Deverá o empregado demonstrar que o empregador agiu com imprudência, imperícia ou negligência<sup>114</sup> quando do desenvolvimento das atividades patronais, a teor dos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil Brasileiro e do art. 7º, XXVIII, da Carta Magna.

Sendo assim, demonstrados o dano, o nexo causal e a culpa *lato sensu* pelo empregado, caberá ao empregador indenizar o obreiro pelos danos efetivamente sofridos, podendo possuir natureza, moral, material ou estética, onde

---

<sup>112</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr. 2005. p. 110.

<sup>113</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 620.

<sup>114</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 104.



uma não excluirá a outra, sendo somente matéria de prova robusta a comprovação da indenização respectiva.

### **3.2. Tutela previdenciária ao empregado acidentado**

A Lei n.º 8.213/91 traz em seu texto as prestações devidas à título de seguro, pago pelo empregador, pela Previdência Social, tendo em vista o acidente de trabalho sofrido pelo empregado, sendo elas: auxílio-doença; auxílio-acidente; aposentadoria por invalidez; pensão por morte e abono anual.

#### **3.2.1. Auxílio doença**

O auxílio-doença encontra amparo nos arts. 59 a 63 da Lei n.º 8.213/91 e será devido ao empregado sempre que ficar incapacitado para o desenvolvimento de suas atividades por período superior a 15 dias consecutivos, sendo pago ao beneficiário a partir do 16º dia do seu afastamento, a teor do art. 60, *caput*, da referida Lei.

O art. §2º do referido diploma determina que os 15 primeiros dias de salário devidos ao empregado acidentado ficarão a cargo do empregador, sendo devido de forma integral. Vale esclarecer que, de acordo com o art. 26, II, da mesma Lei, o auxílio-doença independerá de carência para sua concessão, desde que “[...] *nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho [...]*”.

Assim é possível constatar que o auxílio-doença age em substituição à remuneração a que faria jus o trabalhador, mas assim não o faz, por encontrar-se temporariamente sem condições de trabalhar. O seu valor vem fixado no art. 61, devendo corresponder a 91% do salário de benefício, observando-se o disposto no art. 33 da mesma Lei, que determina que o valor mensal do benefício jamais poderá ser inferior ao valor do salário mínimo vigente.

Por sua vez o art. 62 da Lei n.º 8.213/91, em conjunto com o art. 77 do Decreto n.º 3.048, de 06 de maio de 1999,<sup>115</sup> determinam que o segurado deverá, sob pena de suspensão do benefício, submeter-se a exame médico a cargo da Previdência Social. Determina também que o segurado terá de se submeter a processo de reabilitação profissional gratuito, prescrito e custeado pela Previdência Social. O referido art. 62 determina que, caso reste constatado que o segurado em gozo de auxílio-doença não possua mais condições de retornar à sua antiga atividade, deverá submeter-se a processo de reabilitação para desenvolver outra atividade.

Trata-se, pois, de benefício de caráter provisório que cessará quando o segurado for considerado apto para voltar às suas atividades ou outra a qual tenha sido habilitado ou também cessará se caso seja considerado inválido permanentemente, quando será considerado aposentado por invalidez.<sup>116</sup>

### **3.2.2. Auxílio acidente**

O auxílio-acidente é disciplinado pelo art. 86 da Lei n.º 8.213/91, que determina que será sempre devido o auxílio em análise ao empregado que apresente seqüelas de qualquer natureza que reduzam a capacidade do obreiro para o desenvolvimento do trabalho habitualmente exercido. Seu início se dá a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença e se findará até a véspera da concessão de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado e corresponderá, nos termos do §1º, a 50% do salário de benefício.

Importante exceção traz o §4º do art. 86, onde estipula que, nos casos de perda da audição, o auxílio-acidente somente será concedido se, além da relação entre a doença e o trabalho desenvolvido, restar caracterizado que o

---

<sup>115</sup> BRASIL. *Lei n.º 3.048, de 06 de maio de 1999*. Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 10 mar. 2010.

<sup>116</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 93.

empregado teve sua capacidade debilitada para a execução de suas atividades, por sua própria natureza.

### **3.2.3. Aposentadoria por invalidez**

A aposentadoria por invalidez será devida ao segurado que, recebendo ou não auxílio-acidente, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta subsistência. Assim lhe será paga enquanto permanecer nesta condição. Assim como no auxílio-acidente, a teor do art. 26, II da Lei n.º 8.213/91, a aposentadoria por invalidez também não dependerá de carência para sua concessão, desde que seja oriunda de acidente de trabalho.

Desta maneira sua concessão dependerá de verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial custeado pela Previdência Social, sendo devido a partir do dia imediato ao término do auxílio-doença, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 43 da Lei n.º 8.213/91.

A aposentadoria em análise será paga à razão de 100% do salário de benefício (art. 44 da Lei n.º 8.213/91), podendo ser acrescida de 25% caso o segurado necessite de assistência permanente de outra pessoa, mesmo que este valor atinja o limite máximo legal, quando o benefício que lhe deu origem for reajustado e terá sua concessão cessada com a morte do segurado, não se incorporando referido valor à pensão devida aos herdeiros, nos termos do art. 45 da Lei.

### **3.2.4. Pensão por morte**

A pensão por morte se constitui em uma renda de direito dos dependentes do segurado que, aposentado ou não, vier a falecer (art. 74, *caput*, da Lei n.º 8.213/91).<sup>117</sup> De acordo com o referido artigo, a sua concessão será devida a

---

<sup>117</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 96.

partir do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste; do requerimento, quando requerida após o prazo de trinta dias após o óbito ou da decisão judicial, que declara morte presumida.

Assim, o valor da pensão corresponderá a 100% do valor da aposentaria recebida pelo segurado até a ocorrência do evento morte ou daquela a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data do falecimento (art. 75).

Desta forma e nos termos do art. 77 da Lei, será devida em partes iguais a todos os pensionistas, em caso de haver mais de um, e somente se extinguirá quando da cessação da invalidez do pensionista invalido; pela sua morte, e; para o filho ou equiparado quando este atingir 21 (vinte e um) anos de idade, o que conseqüentemente faz concluir que a pensão será caráter vitalício ao cônjuge ou companheiro do falecido.

Vale lembrar que a parte individual do pensionista que por algum dos motivos anteriormente expostos, deixar de recebê-la, reverter-se-á em favor dos demais pensionistas concorrentes (§1º do art. 77 da Lei n.º 8.213/91), e ainda que, extinguir-se-á por inteiro com a extinção da parte individual do último pensionista remanescente.

Poderá haver ainda concessão da pensão por morte presumida do segurado, declarada por autoridade judicial, após seis meses da ausência, mediante prova de seu desaparecimento em conseqüência de acidente ou equiparados. Porém, verificado o seu reaparecimento, o pagamento da pensão cessará imediatamente (art. 78 da Lei n.º 8.213/91).

### **3.2.5. Efeitos (contratos por prazo determinado e indeterminado)**

Um dos efeitos da percepção de qualquer dos benefícios aludidos anteriormente é que a todo segurado ou dependente da Previdência Social, que no decorrer do ano, recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão

por morte ou auxílio-reclusão, será devido abono anual, calculado com base na remuneração recebida pelo segurado no mês de dezembro de cada ano.

Outro efeito decorrente do recebimento dos benefícios previdenciários relacionados ao acidente de trabalho é o previsto no art. 118 da Lei n.º 8.213/91, que trata da estabilidade provisória do acidentado, pelo prazo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença.

Desta maneira, àquele empregado segurado que for acometido acidente de trabalho será assegurado seu direito à estabilidade nas atividades anteriormente desenvolvidas pelo prazo de 12 (doze) meses após a cessação do benefício pago pelo INSS. Cumpre esclarecer que a estabilidade provisória deve ser aplicada e concedida em todos os tipos de contrato de trabalho, não se restringindo apenas ao fato de ser o contrato por prazo indeterminado, e também não sendo coerente usurpar do trabalhador o direito à referida estabilidade nos casos de contratos a termo, apenas pelo fato de ter o termo final do contrato, inicialmente estabelecido, se findado no tempo, uma vez que o art. 118 da Lei n.º 8.213/91 não traz qualquer menção ao tipo de contrato de trabalho em que incidirá a estabilidade ali prevista.<sup>118</sup>

### **3.3. Acidentes de trabalho e o contrato de trabalho em domicílio**

Conforme analisado nos capítulos anteriores, o empregado de qualquer natureza possui o direito a um meio ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento de suas atividades, de modo que o meio ambiente fornecido seja considerado facilitador para o melhor cumprimento das atribuições laborativas e desejos empresariais.

Não é admissível que o empregado trabalhe em condições ambientais precárias que acarretem riscos à sua saúde, proporcionando grandes riscos de o trabalhador sofrer um acidente de trabalho ou contrair doença-

---

<sup>118</sup> CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente de trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 121.

ocupacional, considerando que também abrange o meio ambiente de trabalho a purificação do ar que ali circula e o fornecimento dos equipamentos mínimos para o cumprimento das obrigações.

Desta forma é dever do empregador zelar pelo bem estar da saúde de seus funcionários, fornecendo, como dito, meio ambiente adequado e materiais/equipamentos necessários. O não-fornecimento desses equipamentos e/ou o descumprimento de normas de higiene e segurança no trabalho, além da incidência de penalidades administrativas, pode fazer com o que o empregador seja responsabilizado civilmente pelos danos sofridos por seus funcionários no ambiente de trabalho.

Isso porque é imprescindível que o empregado possua ao seu alcance todos os meios e equipamentos necessários e suficientes para que não corra nenhum risco no decorrer de seu dia de trabalho, assim como seja exposto o mínimo possível a agentes insalubres, perigosos ou penosos, e, ainda, não seja acometido por qualquer lesão por esforço repetitivo (LER/DORT). E, se assim o forem, que sejam devidamente indenizados, conforme a legislação celetista.

Outra regra importante que deve ser observada pelos exploradores de serviços é proporcionar aos seus subordinados os devidos intervalos (intra e inter-jornada), de modo que o obreiro obtenha o devido descanso, para que possa voltar às suas atividades nos dias seguintes e completamente renovado.

Tais regras de saúde, higiene, medicina e segurança do trabalho são incidentes e exigíveis em quaisquer tipos de contrato de trabalho, pois não há que se falar em descumprimento das referidas normas, somente pelo fato, por exemplo, de o empregado ser contratado apenas a título de experiência ou por prazo certo. As regras citadas são direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos na Carta Maior, em seu art. 7º, onde qualquer violação a estas normas incorreria em inconstitucionalidade do mais alto grau.

Entretanto, muito embora exista um rol de regras a serem cumpridas pelos empregadores, muitas vezes esses assim não as fazem, o que acaba gerando

graves prejuízos a alguns funcionários, o que, conseqüentemente, ensejará a responsabilização do empregador pelos danos sofridos.

Ocorrido o acidente de trabalho, fará jus o empregado ao seguro pago pela Previdência Social, eis que deverá ter sido devidamente recolhido pelo empregador e, ainda, em se comprovando culpa ou dolo deste ou quando a atividade desenvolvida por si só implicar em risco à saúde e bem estar do obreiro, poderá este intentar ação trabalhista com o fim de ser indenizado pelos prejuízos sofridos, podendo esta ser de natureza moral, material ou estética, sendo que o recebimento de um não exclui possível recebimento de outro, bastando que sejam produzidas as devidas provas.

Duas teorias se sobressaem quando se trata de responsabilização civil do empregador pelo acidente de trabalho sofrido por um de seus funcionários, quais sejam: responsabilidade civil objetiva e responsabilidade civil subjetiva. Em breve resumo, a teoria objetiva é aquela que entende que, uma vez ocorrido o acidente de trabalho, basta o empregado comprovar a existência do dano e do nexo causal para que receba a devida indenização civil de seu empregador. Por outro lado, a teoria subjetiva exige que, além do dano e do nexo causal, o empregado demonstre também a existência de culpa ou dolo do empregador no evento danoso. Vale lembrar que, quando se tratar de recebimento do seguro da Previdência Social, a teoria aplicada será sempre a objetiva, pois independerá da comprovação de culpa ou dolo do empregador.

Desta forma, a aplicabilidade de uma ou outra teoria é matéria constantemente analisada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, onde há casos em que se aplica a responsabilidade objetiva e outros em que se aplica a responsabilidade subjetiva. Nesse sentido, é entendimento aplicado pelas Turmas e pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-I do c. TST, quanto à teoria objetiva:

[...]

**RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Se existe nexo de causalidade entre a atividade de risco e o efetivo dano, o empregador deve responder pelos prejuízos causados à saúde do empregado,**

**tendo em vista que as atividades exercidas em favor do empregador implicam situação de risco para o trabalhador. Assim, constatada a atividade de risco exercida pelo autor, não há como se eliminar a responsabilidade do empregador, pois a atividade por ele desenvolvida causou dano ao empregado, que lhe emprestou a força de trabalho. Recurso de revista não conhecido.**<sup>119</sup> (negrito e sublinhado)

Vislumbra-se a preocupação do julgador em tutelar aquele trabalhador que exerce atividade de risco, de modo que não reste prejudicado os direitos deste por mera impossibilidade de comprovação da culpa ou dolo do empregador respectivo. Nesse mesmo sentido:

**DANO MORAL. ACIDENTE DO TRABALHO. RISCO INERENTE À ATIVIDADE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.** A atividade de transporte de valores em carro forte é, pela sua natureza, indubitavelmente uma atividade de risco acentuado e, de acordo com o art. 2º da CLT, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. **Saliente-se que, embora o art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República estabeleça a obrigação do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa, de indenizar o empregado em razão de acidente de trabalho, o caput desse dispositivo ressalta que os direitos ali previstos não o são de forma taxativa, ao dispor -além de outros que visem à melhoria de sua condição social-. Dessa forma, não há impedimento constitucional para a incidência do art. 927 do Código Civil, que no seu parágrafo único dispõe: -Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem-. Dessa forma, revela-se objetiva a responsabilidade do empregador quando há risco inerente à sua atividade.**

Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento.<sup>120</sup> (negrito e sublinhado)

Assim, possível aduzir dos julgados acima que a teoria da responsabilidade civil objetiva, com base no art. 927 do Código Civil Brasileiro, será aplicada sempre que a atividade explorada pelo empregador, dada a sua própria natureza, gerar riscos ao obreiro, como nos casos expostos, por exemplo: atividade de transporte de valores e atividade em rede elétrica ou até mesmo nos casos de desenvolvimento de doenças ocupacionais como LER/DORT por funcionários de

<sup>119</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo n.º 104700-44.2008.5.03.0032. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 16 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

<sup>120</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista. Processo n.º 84700-90.2008.5.03.0139. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. 03 dez. 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.



estabelecimentos bancários. Ou seja, toda vez que ocorrer acidente de trabalho ou equiparado, em que o trabalho prestado produza risco, independente de culpa ou dolo, ao bem estar físico e psíquico do empregado, deverá ser aplicada a responsabilidade civil objetiva ao empregador.

Veja-se que, nos casos transcritos, resta patente o grau de risco da atividade desenvolvida, entretanto, não se pode negar que, nos referidos casos, os julgadores fazem crer implicitamente o caráter excepcional para a aplicabilidade da teoria da responsabilidade objetiva. No que concerne a esse caráter excepcional, vale transcrever o entendimento explicitado pelo julgado a seguir transcrito, de relatoria do i. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho:

RECURSO DE REVISTA - DANO MATERIAL E MORAL - ACIDENTE DE TRABALHO - **RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR - ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL - CONCEITO DE ATIVIDADE HABITUALMENTE DESENVOLVIDA** [...] o Código Civil, em seu art. 927, parágrafo único, estabelece que será objetiva a responsabilidade daquele que, em face do desenvolvimento normal de sua atividade, puder causar dano a outrem. Atividade, no sentido utilizado na norma, deve ser entendida como a conduta habitualmente desempenhada, de maneira comercial ou empresarial, para a realização dos fins econômicos visados pelo autor do dano. Entretanto, dado o caráter excepcional de que se reveste a responsabilidade objetiva em nosso ordenamento jurídico (já que a regra é de que somente haverá a imputação de conduta lesiva a alguém se provada a sua atuação culposa), somente nos casos em que os produtos e serviços fornecidos pelo causador do dano apresentarem perigo anormal e imprevisível ao sujeito que deles se utiliza haverá espaço para a incidência do citado diploma legal. [...] No Direito do Trabalho, entretanto, no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna determina-se, tão somente, que o empregador responderá pelos danos morais e materiais causados aos seus empregados, desde que comprovada a culpa daquele que suporta os riscos da atividade produtiva. A Constituição Federal, como se percebe, não faz menção à possibilidade de se responsabilizar objetivamente o empregador pelos aludidos danos.<sup>121</sup> (negrito e sublinhado)

Portanto, com fulcro no quanto exposto, possível concluir que referida teoria somente será aplicada se primeiramente restar demonstrada a

<sup>121</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo n.º 182900-34.2005.5.04.0811. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 07 abr. 2010. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2010.

natureza de risco da atividade desenvolvida. Caso contrário, o entendimento que prevalece é de que deverá ser aplicada a responsabilidade civil subjetiva.

Por outro lado, para a configuração da responsabilidade civil subjetiva deverá o empregado demonstrar que o empregador ocorreu em culpa ou dolo, eis que a natureza da atividade desenvolvida, por si só, não geraria dano ao empregado. A aplicação desta teoria configura os casos mais típicos de acidente de trabalho, tais como: ausência de utilização de equipamento de segurança que o empregador deixa de fornecer ou, se fornece, não fiscaliza a sua utilização. Sobre o tema é o entendimento aplicado pelo e. TST.

[...]

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA. CULPA** Se existe nexo de causalidade entre a atividade de risco e o efetivo dano, **o empregador deve responder pelos prejuízos causados à saúde do empregado, quando se verifica culpa na escolha de equipamento de proteção, in eligendo, e que colocou o empregado em situação de risco..**<sup>122</sup> (negrito e sublinhado)

**ACIDENTE DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - CONFIGURAÇÃO - DEVER DE FISCALIZAÇÃO**

[...]

**2. Demonstrados o dano moral (morte do marido e pai dos Autores), nexo de causalidade (dano relacionado com o acidente de trabalho) e culpa (uso de veículo inadequado à segurança dos trabalhadores), é devida a reparação pelos danos morais e materiais. Inteligência dos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil.**<sup>123</sup> (negrito e sublinhado)

Desta maneira, seguindo esse entendimento, toda vez que o empregador deixar de observar as normas de saúde e segurança do trabalho agindo em culpa ou com a intenção de gerar o dano (dolo), ou seja, praticar ato direcionado contra funcionário de modo a atingi-lo, a teoria aplicada será a da responsabilidade civil subjetiva, eis que, para a concessão de indenização correspondente, será

<sup>122</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo n.º 119800-62.2007.5.05.0341. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 14 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

<sup>123</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo n.º 27100-67.2006.5.23.0061. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 24 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 27 abr. 2010.

necessária a demonstração da existência da culpa ou dolo do empregador, além dos requisitos comuns das duas teorias, quais sejam: dano e nexo causal.

Note-se que, diante da controvérsia existente quanto à caracterização das duas teorias, nem mesmo o c. TST, *data venia*, possui entendimento cristalizado no sentido de dar aplicabilidade a apenas uma das teorias. Possível aduzir que o e. TST possui uma tendência a dar aplicação às duas teorias, tendo em vista que recebeu com grande aceitação o art. 927 do Código Civil de 2002, como fundamento da teoria objetiva, sem incorrer em violação ao art. 7º, XXVIII, da Carta Magna.

Inobstante, veja-se que atualmente a dúvida do e. Tribunal Superior do Trabalho não reside em dar aplicabilidade total a uma ou outra teoria, eis que já se encontra pacificado o campo de incidência de cada uma, asseguradas as suas aplicabilidades, mas sim em se definir o que seria risco profissional, de modo a dar aplicação à teoria objetiva, por se tratar de exceção à responsabilização civil.

Pelos julgados acostados é possível perceber que o risco profissional possui caráter subjetivo, dependente da análise de cada caso concreto, não sendo possível definir com exatidão o que seria esse risco, até mesmo porque pode ser definida como atividade de risco apenas pelo caráter momentâneo da atividade ou meio utilizado para realização de uma determinada tarefa. Como por exemplo, tem-se o caso de advogado empregado que necessita realizar uma viagem para defesa de determinado cliente do escritório e no trajeto sofre acidente aéreo. Ou seja, deverá ser realizada uma análise específica do caso concreto para o enquadramento da atividade como de risco, eis que, conforme o exemplo citado, a advocacia é atividade de risco zero, porém comporta possibilidades de acidente.

Assim, posiciono-me no sentido de que, uma vez configurado o desenvolvimento de atividade eminentemente de risco, onde, independentemente do fornecimento dos equipamentos necessários para resguardar a integridade do obreiro, houver possibilidade, por si só, de a atividade gerar dano, deverá ser aplicada a teoria objetiva, eis que desnecessária a comprovação de culpa ou dolo. Por outro lado, via de regra, toda vez que a atividade explorada que, por sua própria

natureza, não expõe o trabalhador a risco iminente deverá o empregado demonstrar a ocorrência de conduta ilícita do empregador (culposa ou dolosa) no infortúnio.

Desta maneira, caberá ao julgador competente, diante do caso concreto, analisar se trata de hipótese objetiva ou subjetiva, de modo a não gerar prejuízos nem para o trabalhador nem para o empregador.

Vale frisar que, mesmo em se tratando de atividade de risco e ocorrido o acidente de trabalho, cabe analisar se não houve culpa exclusiva da vítima ou de terceiros no evento danoso, tendo em vista que tais hipóteses são excludentes de responsabilidade tanto da teoria objetiva quanto da teoria subjetiva.

Nessa linha e considerando que o trabalhador em domicílio se equipara ao empregado comum que desenvolve suas atividades externamente à empresa, conforme disposição do art. 6º da CLT, desde que atendidos os requisitos dos arts. 2º e 3º da própria CLT, o empregador que contrata funcionários sob esse tipo de regime/contrato estará adstrito às mesmas regras impostas aos empregadores que fornecem espaço dentro da empresa aos empregados para o desenvolvimento de suas atividades.

Nesse diapasão, Cláudio Roberto Carneiro Castro entende que:

- Igualdade de tratamento: O teletrabalhador goza da mesma proteção estabelecida pela lei e pelas normas coletivas para um trabalhador equiparado nas dependências do empregador.
- Equipamento do trabalho: O empregador é normalmente responsável para fornecer, instalar e manter o equipamento necessário para o teletrabalhador. O empregador também reembolsa ou paga os custos que derivam-se diretamente do trabalho, em especial com a comunicação. O empregador assume o risco do negócio.
- Privacidade: A privacidade do teletrabalhador é garantida. Se o empregador decidir instalar dispositivos de controle, estes devem ser proporcionais à sua finalidade.
- Saúde e segurança: O empregador é responsável pela proteção da saúde e da segurança do teletrabalhador e deve fornecer toda a informação em políticas da saúde e da segurança da empresa. A fim de assegurar o cumprimento dos regulamentos da saúde e de segurança, o empregador, os representantes dos trabalhadores e as autoridades competentes têm direito de acesso ao ambiente de trabalho do teletrabalhador. Este acesso é sujeito ao consentimento

do teletrabalhador, se este trabalhar em seu próprio domicílio. Do mesmo modo, a fim assegurar-se de que os regulamentos da saúde e de segurança estejam sendo aplicados corretamente, os teletrabalhadores têm o direito de solicitar a inspeção do ambiente onde trabalham.<sup>124</sup>

Ou seja, o trabalhador em domicílio tem direito à adaptação do meio ambiente de trabalho e ao fornecimento de equipamentos de segurança e ergonomia para o melhor desenvolvimento de suas atribuições a cargo de seu empregador, sob pena de aplicação de multa com o fito de se evitar qualquer lesão acidentária ou por esforço repetitivo, assim como doenças ocupacionais que ensejam a responsabilidade civil do empregador.

Portanto, independentemente do local onde está sendo desenvolvida a atividade obreira e, uma vez constatado que o acidente de trabalho decorreu durante a execução do trabalho ou em função deste, será aplicável ao empregador o instituto da responsabilidade civil, de forma que os danos suportados pelo empregado sejam devidamente indenizados e ressarcidos.

Tendo em vista que o contrato de trabalho domiciliar se equipara aos demais contratos de trabalho, o fato de o trabalhador estar trabalhando em sua residência, não excluirá a configuração do acidente de trabalho. Assim, a responsabilidade será única e exclusiva do empregador, que tem a obrigação de zelar, fiscalizar e fornecer o equipamento e os instrumentos adequados para a realização do trabalho, sendo responsabilizado por possíveis danos suportados, desde que não reste configurada a culpa exclusiva do obreiro ou de terceiros no evento danoso, o que afastará o dever de indenizar daquele.

Entretanto, em se tratando de acidente de trabalho em contrato de trabalho domiciliar, também caberá ao julgador a análise detalhada do caso concreto, eis que o fato de as atividades serem desenvolvidas dentro da residência do empregado não significa dizer que toda a responsabilidade pelos eventuais danos sofridos por este seja do empregador.

---

<sup>124</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. *Teletrabalho: A mais expressiva forma de trabalho do século XXI*. p. 46/47. Disponível em: <<http://www.amatra3.com.br/>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

Como exemplo típico de responsabilização objetiva pelo dano sofrido por trabalhador domiciliar, tem-se a LER/DORT, em que, independentemente das perfeitas condições criadas pelo empregador para o cumprimento da atividade, o trabalhador poderá desenvolver referida doença ocupacional por esforço repetitivo que se mostrar vinculada ao trabalho desenvolvido. Desta forma, veja-se que o fornecimento de equipamento adequado não exime eventuais danos, apenas diminui os riscos.

Por outro lado, destaca-se também que não poderá ser o empregador responsabilizado subjetivamente por culpa ou dolo pelo acidente de empregado que trabalha em regime domiciliar e sofre acidente por descarga elétrica (choque) dentro de sua residência, devido à precariedade da sua própria estrutura elétrica. Ora, não cabe e nem poderia o empregador ser obrigado a realizar reforma em toda a estrutura residencial do empregado. A discussão sobre a aplicação da responsabilidade civil por eventuais danos deve se limitar ao que seria exigível da conduta do empregador que, por sua vez, se limitará à análise de necessidade de fornecimento ou não de equipamentos e meios necessários ao desenvolvimento da atividade, de forma a dirimir ou eximir os riscos de acidente.

Desta forma, uma vez ocorrido o infortúnio laboral por trabalhador em regime domiciliar, necessário se faz a comprovação da natureza do dano para que seja possível estabelecer qual teoria das apontadas acima será a aplicável, de modo a assegurar o devido cumprimento das obrigações obreiras sem que lhe seja infringido qualquer direito relacionado ao meio ambiente de trabalho, bem como, à sua saúde e integridade física.

## CONCLUSÃO

Temas como saúde e segurança no trabalho, bem como medicina e higiene no ambiente laboral, vêm sendo abordados com certa preocupação desde a Constituição Brasileira de 1934. Atualmente a Carta Magna de 1988 resguarda tais direitos como direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores, inseridos no seu art. 7º.

De igual forma, a legislação infra-constitucional não poderia deixar de tratar do tema, eis que a Constituição Federal apenas assegura que são direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores a “[...] *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”., deixando a cargo da legislação legal a regulamentação e formas de aplicação, fiscalização e fornecimento de medidas de segurança.

Assim, o meio encontrado pela legislação, com vistas a assegurar os direitos mínimos dos trabalhadores, foi a edição das 33 Normas Regulamentadoras – NR’s, inseridas no nosso ordenamento jurídico pela Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho, onde dentre outros temas, determinam as NR’s 05 e 06 a obrigatoriedade da instituição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA’s e o fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s como meios de reduzir, senão extinguir, os riscos de acidentes de trabalho, respectivamente. Vale expor que as CIPA’s e os EPI’s também encontram resguardo legal na CLT (art. 163 e seguintes).

Inobstante, quando não for possível extinguir os riscos por meio do fornecimento dos equipamentos necessários, a CLT soluciona a questão recompensando o respectivo trabalhador por meio dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou de penosidade (Art. 189 e seguintes). De maneira que o trabalhador não poderá ter sua saúde violada pura e simplesmente por ausência de equipamentos eficazes.

No que tange ao contrato de trabalho, é possível vislumbrar duas formas principais de caracterização deste: contrato por prazo indeterminado e contrato por prazo determinado. Via de regra os contratos de trabalho são por prazo indeterminado. Entretanto, se devidamente estipulado no contrato de trabalho, poderão ser por prazo determinado que abarca vários tipos, tais como: contrato de experiência, contrato de safra, contrato por obra certa, contrato por temporada e o contrato provisório.

Os contratos por prazo indeterminado se caracterizam basicamente pela ausência de prazo estipulado para o seu término, ou seja, quando da admissão do empregado não será de conhecimento de qualquer das partes eventual data de rescisão contratual. Por outro lado, em via diretamente contrária, os contratos por prazo determinado são aqueles em que, desde o momento inicial do vínculo empregatício, ambas as partes já têm conhecimento exato do dia do término do contrato. Desta forma são aqueles contratos cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo, ou por se tratarem de atividades empresariais de caráter transitório ou ainda por ser a título de experiência (anterior ao contrato por prazo indeterminado), conforme o rol do art. 443 da CLT.

Para o presente estudo, o contrato relevante foi o contrato de trabalho em domicílio que se caracteriza pela execução dos serviços externamente ao ambiente empresarial, na residência do empregado, por ordens expressas do empregador. Trata-se de trabalho externo, eis que não depende das dependências diretamente empresariais, podendo ser tanto por prazo indeterminado quanto determinado.

O contrato de trabalho em domicílio será regido pelas mesmas regras dos contratos de trabalho comuns, conforme os arts. 2º, 3º, 6º e 83 da CLT. Assim, uma vez configurada referida espécie de contrato de trabalho, relevante o estudo de algumas de suas peculiaridades, tal como a responsabilização do empregador pelo acidente de trabalho sofrido pelo empregado.



A responsabilidade civil do empregador pode ser basicamente dividida em duas teorias: a teoria objetiva e a teoria subjetiva. A teoria objetiva prevê que o empregado que tenha sofrido acidente de trabalho ou tenha sido acometido por doença equiparada ao acidente, independentemente de culpa ou dolo do empregador, fará jus a uma indenização equivalente. Referida teoria será sempre aplicada ao auxílio-acidente recebido pelo empregado segurado do INSS. Porém poderá também ser aplicada ao empregador quando de seu acionamento na justiça do trabalho para responder por perdas e danos pelos prejuízos suportados pelo empregado.

Por outro lado, a teoria da responsabilidade civil subjetiva vai mais além e determina que, nos casos de pedido de indenização contra o empregador, deverá o empregado, além da comprovação do nexa causal e do dano, demonstrar a culpa ou dolo do empregador no evento danoso. Ou seja, para que seja possível receber indenizações de natureza moral, material ou estética, deverá o obreiro demonstrar que o dano sofrido adveio de culpa ou de dolo do empregador e que este tenha agido intencionalmente a causar o dano ou tenha deixado de observar as regras necessárias para a segurança do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho fixou entendimento de que quando se tratar de atividade claramente de risco, ou seja, que por sua própria natureza exponha o trabalhador a acidentes deverá ser aplicada a teoria da responsabilidade objetiva. Entretanto, quando não restar comprovada a natureza de risco da atividade desenvolvida pelo trabalhador será aplicada a teoria subjetiva, devendo o obreiro comprovar a culpa ou dolo do empregador.

Deste modo, quando se tratar de acidente de trabalho de empregado em regime domiciliar, observados os requisitos da CLT, em que cabe ao empregador fornecer meio ambiente adequado e equipamentos de segurança necessários, sua responsabilidade não poderá ser diferente, tendo em vista que o fato de o empregado estar trabalhando dentro de sua residência é determinado pelo seu superior, momento em que atrai para si a responsabilidade pelo ambiente laboral. Obviamente que deverá ser sempre analisado o caso concreto, pois uma

das formas de afastamento da responsabilidade civil do empregador, quando se trata de acidente de trabalho, é a culpa exclusiva da vítima ou de terceiros.

Portanto é possível concluir que caberá responsabilização civil do empregador pelo acidente de trabalho sofrido pelo empregado que trabalha em regime domiciliar, considerando que se trata de contrato de trabalho assim como os demais regidos pela CLT, com a peculiaridade de ser desenvolvido externamente à empresa, o que não afasta, por si só, a responsabilidade do empregador pelos eventuais danos sofridos pelo obreiro.

Espera-se que a presente monografia sirva como base teórica para futuras resoluções de conflitos no que tange ao tema ora posto, considerando que todos os trabalhadores devem se tratados de maneira igualitária, fazendo jus aos mesmos direitos, dentro dos limites contratuais, de modo a aumentar constantemente a qualidade dos serviços prestados, bem como, a saúde e o bem estar dos trabalhadores.

## BIBLIOGRAFIA

AMARAL, Silvia Zoega Tognoli do. *Noções de direito do trabalho*. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br>>. Acesso em: 19 nov. 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *O contrato de experiência à luz dos tribunais*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, v. 24, n. 2, 1999.

CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente do trabalho e contrato a termo*. São Paulo: LTr, 2003.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. *Teletrabalho: a mais expressiva forma de trabalho do século XXI*. Disponível em: <<http://www.amatra3.com.br/>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de acidente de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1984.

DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle de jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. *Justiça do Trabalho*, ano 22, n.º 258. Porto Alegre: HS Editora, 2005.

FAEMG. Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.faemg.org.br>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

FANTAZZINI, Mário Luiz. *Higiene ocupacional: aspectos históricos. Excertos e adaptação do Cap. I do White Book da AIHA, de Vernon Rose*. Disponível em: <[www.abho.com.br](http://www.abho.com.br)>. Acesso em: 15 out. 2009.

FERNANDES, Anníbal. *Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação: evolução legislativa atualidade e perspectivas: lei, doutrina, jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1995.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Edson. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LAMARCA, Antônio. *Contrato individual de trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1969.

LEWIS, Nancy. *Como funciona a Organização Mundial da Saúde*. Traduzido por How Stuff Works Brasil. Disponível em: <<http://pessoas.hsw.uol.com.br/who.htm>>. Acesso em: 15 out. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. *Direito da seguridade social*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 15 out. 2009.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <<http://new.paho.org/bra/>>. Acesso em: 15 out. 2009.

PAULA, Sebastião Faustino. *Curso de direito do trabalho*. Brasília: Vestcon, 2008.

PEREIRA, Alexandre Demetrius. *Tratado de segurança e saúde ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005.

ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo: LTr, 1997.

ROSARIO, Cecília Camargo. *Educação continuada*. Disponível em: <[www.atituderh.com](http://www.atituderh.com)>. Acesso em: 19 nov. 2009.

RUPRECHT. Alfredo. *Direito da seguridade social*. São Paulo: LTr, 1996.

SAAD, Teresinha Lorena Pohlmann. *Responsabilidade civil da empresa nos acidentes do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. *Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Flávia Martins André da. *Suspensão e interrupção do contrato de trabalho*. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br/doutrina](http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina)>. Acesso em: 11 jan. 2010.

SOUTO, Daphnis Ferreira. *Saúde no trabalho: uma revolução em andamento*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003.